ひろしまふくし経営協情報誌
ウェルひろしま
Wellbeing News Hiroshima
38号
2018.12

「激動の上半期を振り返って」

広島県社会福祉法人経営者協議会 会長 **本永 史郎**

平成30年も早暮れようとしていますが、自然災害に多大な影響を受けた半年でした。

４月の島根県西部地震を皮切りに、６月には大阪北部地震、７月には西日本から東海地方の広域にわたる豪雨災害、８月の異常高温と続き、９月に入っても超大型台風や震度７を計測した北海道胆振東部地震と毎月のように自然災害が発生し、その度に大きな被害を出すことになってしまいました。特に、７月豪雨では広島県各所において100名を超す死亡者をだし、未だに行方不明の方も残っておられます。広島県は比較的自然災害の少ない県であると感じておられた方も多かったと思いますが、今回は予想を超える被害状況で、12月を迎えても全面的な復旧までには至っていません。今回の災害で被災された皆さまには心よりお見舞い申し上げます。

こうした危機的状況下、県内の社会福祉法人は自法人のサービス利用者の生活の維持と安全の確保に全力で対応されるだけでなく、地域の方々への支援にも積極的に対応し、その存在意義を示すこととなりました。また、法人間連携による支援物資等のマッチングや中四国ブロックの連携協定に基づく他県の経営協・経営青年会からの物心両面の支援、業種代表者会を通じて培ってきた各団体との連携による支援体制構築など、本会のこれまでの活動をもとにした取り組みが少なからず展開できたことで、今後の進むべき方向性が明確になったとも言えます。

特に今年度は施設経営法人と各市社協が連携して「地域公益活動推進事業」を本会と県社協でスタートさせたところですが、奇しくも災害支援への取り組みを通して、その一端が形として示されたのではないかと思います。

災害は、「いつ・どこで起こってもおかしくない」ことを改めて認識させられましたが、「非常時」に適切に対応するためには、「常時」の備えが必要であることを肝に銘じ、本会としても今後の活動を進めてまいりたいと思います。

広島県社会福祉法人経営者協議会
平成30年7月広島県豪雨災害対応について

平成30年7月に発災した豪雨災害は、広島県内各地で甚大な被害を及ぼし、県民生活に長期間に亘り多大な障害を生じさせただけでなく、私たち社会福祉法人にとっても各種サービスの提供に大きな影響を与えることとなりました。しかし、こうした困難時において、経営協会員法人だけでなく、各種別団体が垣根を超えて連携協働して取り組んだ結果、多くの県内社会福祉法人をはじめとして、他県の関係団体・企業の皆様のご協力を得て、被災地への支援を行うことができました。ご協力を賜りました皆様方に対し、まずもって御礼を申し上げます。今回の豪雨災害に係る連携協働した取り組みを改めて振り返り、これらの経験を大切な資産として活かしていきたいと考えています。

1. 広島県豪雨災害被害状況と必要な支援

(1) 被害状況

多くの会員法人が、浸水や、土砂流入、建物崩壊等により、通常のサービスを提供することが困難となり、営業停止を余儀なくされました。

【各会員法人からの被害報告抜粋】

高齢者施設：「裏山が崩れ土砂が敷地内に流入」、「道路寸断で職員が出勤できない」、「通所系は営業停止せざるをえず、経営的に打撃」

障害者施設：「水路溢れ床上浸水」、「事務機器が浸水により被害」、「事業所近くの河川が氾濫し、建物の一部崩落」、「電話回線等不通」、

児童養護施設：「断水」、「道路寸断により物流が止まり備蓄品で対応」

保育所：「建物浸水により、全ての備品が使えなくなった」、「建物全壊」

(2) 必要物資

水、お茶、レトルト食品、使い捨て食器、ポリタンク、ラップ、オムツ、おしぼり、清拭タオル、ウエットティッシュ、消毒液等

(3) 人的支援

※日々変化有

職員被災有、事業運営への支援有、人的支援の必要性有

2. 各種別団体や社協等と協働した取り組みについて

(1) 実施内容

①法人間の物資相互支援（約100件）

※県外経営協（徳島県、山口県、鳥取県）及び県外団体（熊本県身体障害者施設協議会）含む。

②企業からの物資支援の補助（20件）

協力企業

コストコジャパン
プリマハム株式会社
日野自動車株式会社
メガネの田中チェーン株式会社
いすゞ自動車中国四国株式会社
株式会社レントオール広島
株式会社エイパス
日本赤十字社広島県支部

③VC運営支援（人的支援、機材支援、ボランティア協力、運営資金補助）

④入浴支援（福山市地域福祉貢献活動協議会等）

⑤会員法人への義援金協力依頼

(2) 協働した団体

広島県老人福祉施設連盟
広島市老人福祉施設連盟
広島県身体障害者施設協議会
広島県乳児院協議会
広島県知的障害者福祉協会
広島市保育協会
広島県児童養護施設協議会
広島県母子生活支援施設協議会
広島県私立保育連盟
広島県保育連盟連合会
広島市保育連盟
広島県社会福祉法人経営青年会
（社福）広島県社会福祉協議会

3. 今回の協働して行った災害対応についての今後の課題

①連絡調整の在り方

・当該県での被災状況を早期に把握する方法
・県内社会福祉法人の所在地の見える化
・変動するニーズへの迅速な対応

②当該県にてできることを早期にまとめ、他県へ表明する方法

③機能する災害マニュアル（手引書）作成

4. 今後の予定

(1)被災施設に対する電話相談窓口設置
(2)ＶＣへのサポート
(3)災害等福祉支援体制整備（手引書、電子マップ作成）事業
(4)業種代表者会における災害対応整備（対応の振り返り及び課題対応等）
(5)全国経営協に対する上記(3)(4)の災害福祉支援体制構築助成事業申請
(6)(1)～(5)について会員等への情報発信（研修会、総会、ホームページ、メーリングリスト等）
(7)県への要望提出（災害時の福祉支援体制の整備について）

これからの人材確保に向けての提言

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会

■法人経営から見た人材確保の課題

ここ数年、他産業や同業他社との人材獲得競争は激しさを増しており、人材確保をめぐる環境は非常に厳しい状況にあります。

広島県では、2025年に約7、000人の介護職員が不足すると予想される一方で、現在の介護人材4万3、700人のうち、約7、700人（17・6％）が離職しており、1年未満の早期離職者は約3、000人（40％）と推計されています(1)。平均勤続年数も5年と全産業の12・1年を大きく下回っています。

経営側の課題として「良質な人材の確保が難しい」「今の報酬では、人材確保・定着のために十分な賃金を支払えない」「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくてもできない」など、人材確保をめぐる経営環境の厳しさがうかがえます(2)。

福祉・介護業界は人材の循環が早く、組織全体としての経験やノウハウが蓄積されにくい状況にあることが懸念されています。さらに、経営規模の大小に関係なく離職率が30％を超える法人・事業所も一定程度存在するなど、離職率が二極化し、法人経営における人材確保や人材育成、業務改善に〝バラツキ〟が生じていることも、福祉・介護業界全体のイメージ改善に影響を与えています。

■生産性向上と定着支援を両立させる職場づくり

今後の福祉・介護を支える人的資源には限界があることから、国は「生産性」という考え方に本格的に言及しました(3)。①先進技術の導入（ICT、ロボット）、②業務の効率化（手順の可視化や標準化）、③サービスの質（効果）の向上、によって業務負担を軽減し、職場環境を改善していく方向性が明確に打ち出されています。

こうした流れに合わせて、トータルな環境改善の結果をわかりやすく「見える化」する取り組みも重要です。なぜなら、離職理由の上位には「業務」に起因するものだけでなく、「職場の人間関係」「結婚・出産・妊娠・育児」「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方」など、職場の風土や働く環境が大きく影響しているからです。

生産性を向上させる工夫とともに、働きやすい職場づくりを「見える化」することで、「すぐ辞めてしまう」職場から「やりがいを持って働き続けられる」職場に変えていくことが、これからの人材確保に向けた最も重要な課題といえます。

■「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」の取り組み

本協議会では、職場環境の改善に取り組み、働きがいのある職場であることを積極的に開示する事業所を公表する「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」（以下、「職場宣言」）を2015年に創設しました。この宣言制度は、経営理念、職場の様子、福利厚生、キャリアパス、地域貢献活動などを「見える化」することで、福祉・介護業界全体の人材確保・定着をすすめ、職場環境の改善につなげる仕組みです。

「職場宣言」は、職員が安心、安定して長く働き続けられる職場を増やすことで、福祉・介護業界全体の信頼性や価値を高めていくことがねらいです。宣言事業所からは、「職員が優良事業所として誇りをもって働ける」「職場改善のプロセスを大切にできるようになった」「職場全体に問題解決の意識が生まれた」などの成果が寄せられています。「職場宣言」の認定数は現在98法人となり、着実に広がっています。

■国の動き～「働きやすさ認定制度」創設を検討

厚生労働省は、2019年度から人材育成や職場環境の改善に取り組む事業所の認定制度の導入を検討しています。広島県では、全国に先駆けて「職場宣言」を創設し、県内で積極的に取り組んできました。今後手直しを加えながら、「職場宣言」をさらに利用価値の高いものにしていきたいと考えています。

これからの人材確保は、福祉・介護業界だけの一時的な問題ではありません。生産年齢人口の減少により、産業界全体を巻き込んで今後恒常的に続く問題です。

その意味からも、法人経営においては、生産性向上の取り組みを積極的に進めることと、働きやすい職場づくりの成果を「見える化」することの2つの取り組みを両立させていくことが重要になると思われます。

本協議会では、高齢、障害、児童といった福祉・介護業界全体の人材確保と定着につながるよう、生産性向上に向けた各種研修会と働きがいのある職場を増やすための「職場宣言」を今後さらに充実させていきたいと考えています。

【参考文献】

（1）広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会「介護人材に関する実態調査報告書」平成29年
（2）公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」平成30年
（3）厚生労働省「誰もが支えあう地域の構築に向けた福祉サービスの実現―新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン―」平成27年

全ての子供が夢を育むことができる社会をめざして

広島県健康福祉局子供未来戦略担当

1 はじめに

厚生労働省が実施した「国民生活基礎調査」によると、平成27年の全国における子供の貧困率※1は13・9%であり、7人に1人が貧困状態にあるとされています。

本県においては、「広島県子どもの貧困対策計画」（計画期間：H27～H31）を策定し、教育、生活、就労といった各分野において子供と保護者を支援する取組を推進してきましたが、昨年度実施した「子供の生活に関する実態調査」では、生活が困難になるほど、多くの場面において子供たちが厳しい環境に置かれていることが、改めて示されました。

こうした調査結果等を踏まえた、今年度の県の取組について御紹介します。

※1 子供（17歳以下）全体に占める、等価可処分所得が貧困線（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得の中央値の半分の額）に満たない子供の割合

2 「広島県子供の生活に関する実態調査」の結果※2

調査は、昨年度、県内全市町と連携し、小学校5年生・中学校2年生とその保護者を対象として実施しました。

(1) 生活状態

本調査では、子供の生活状態を世帯の所得額だけでなく、家庭環境全体で把握すべきと考え、①低所得、②家計の逼迫（経済的な理由で公共料金の滞納や食料等を買えなかった経験）、③子供の体験や所有物の欠如（経済的な理由で大多数の子供が一般的に享受していると考えられる経験や所有物の欠如）、の3つの要素で分類しました。

その結果、3つの要素のうち、2つ以上に該当し生活困窮層にあると思われる家庭が約1割、いずれか一つに該当するその周辺層まで含めた生活困難層にある小学校5年生の家庭は25・7%、中学校2年生の家庭は27・8%でした。

(2) 主な結果

○ 子供の健康

子供が自身の健康状態について、「よい」と回答した割合は、生活困難層のほうが非生活困難層よりも低くなっています。

	小学校5年生	中学校2年生
生活困難層	46・6%	43・3%
非生活困難層	52・7%	52・4%

○ 子供の学び

授業が「わからない」（「わからないときのほうが多い」「ほとんどわからない」の合計）と感じる子供の割合は、生活困難層のほうが非生活困難層よりも高くなっています。

	小学校5年生	中学校2年生
生活困難層	12・4%	21・1%
非生活困難層	5.4%	9.8%

○ 保護者の状況

保護者自身の15歳の頃の暮らし向きについて、生活が困難になるほど「苦しかった」（「大変苦しかった」「やや苦しかった」の合計）と回答した割合が高くなっています。

	小学校5年生の家庭	中学校2年生の家庭
生活困難層	33・5%	34・3%
非生活困難層	20・4%	20・8%

こうした結果から、子育て家庭の経済的な困窮が、子供の生活の質や学力等に影響を与えていることや、従来の世帯単位での経済的支援や親への就労支援等による、目の前にある貧困状態への対応支援では、貧困の連鎖が断ち切れていないことが伺えます。

※2 調査結果は、広島県ホームページに掲載しています。
トップページ＞組織でさがす＞健康福祉局＞子供未来戦略担当＞広島県子供の生活に関する実態調査結果について

3 新たな取組

このため、県では、従来の貧困対策に加え、子供に対して直接アプローチし、家庭の経済的事情等に関わらず、子供たちが確かな学力等を身に付け、その能力と可能性を最大限高める取組を開始しています。

○ 「学びのセーフティネット」構築事業（教育委員会）

小学校低学年から学習のつまずきを把握する新たな学力調査の実施検討、学力に課題のある児童生徒をサポートする体制の強化、大学等進学時に係る経済的負担軽減のための給付制度の創設等に取り組んでいます。

○ 学力等を身に付けるための生活の基盤づくり（健康福祉局）

実態調査結果では、生活の状態に関わらず、朝食を欠食している児童・生徒が存在しました。全国的にも子供の朝食の欠食率は増加傾向にあります。

朝食をとることは、健康面への影響だけでなく、学力を身につける上でも重要であることから、生活の基盤づくりとして、全ての子供たちに朝食を食べる環境を提供するため「朝ごはん推進モデル事業」に取り組んでいます。

この事業は、食品メーカーから食材を無償で提供していただき、学校の敷地内で、地域のボランティアに朝食の提供をしていただくもので、これまでの食育から一歩踏み込み、多様な主体が連携し、朝食を子供に直接提供するものです。

子供たちに喜んで朝食を食べてもらいながら、基本的な生活習慣の改善などにも結びつけられるよう取り組んでいきます。

また、今年度県では、局横断組織の「子供未来応援プロジェクト・チーム」を設置し様々な施策の検討や取組を一体的、総合的に行っています。

今後も、広島県で育つすべての子供たちが、生まれ育った環境に左右されることなく、健やかに育ち、夢や希望、意欲にあふれ自立した人間へと成長できる社会の構築に取り組んでまいりますので、皆様の御理解と御支援をいただきますよう、よろしくお願いします。

広島県社会福祉法人経営者協議会 調査研究部会 報告

平成30年度社会福祉法人の人材確保に関わる実態調査結果報告について

会員数207法人　回答146法人　回収率70・5%

広島県社会福祉法人経営者協議会　調査研究部会

急激な少子高齢化を背景に人口減少が進み、全ての産業において労働力の不足が顕在化しています。今年に入り、広島県では公立小中学校の教員に47人の欠員が出ており、呉市の小学校で2年生の理科と1年生の国語で4月の1カ月間にわたり授業が実施できていない事態に陥りました。建設業界、運送業、製造業等の業種も例外ではなく、人材の不足と後継者の不足で倒産した中小企業の数は過去最高を記録しています。社会福祉法人においては、介護人材を中心に人材の確保が経営上の最大の課題となっており、早急な対策が求められるところです。

[調査目的・方法]

本調査は、各法人が自らの法人の状況を正確に把握し、人材確保の対策を立てるための基礎的な資料となることを目的に実施いたしました。各項目の詳細は、別添の資料を参照してください。

● [調査方法と回答実績] 会員数207法人　回答145法人　回収率70・5%。全数調査で回収率60%を超えているので、この調査結果は、母集団を代表しています。

1. 採用の状況について

(1)調査項目

① 正規職員・非正規職員（フルタイム）・非正規職員（パートタイム）の3つに分類しそれぞれの採用活動の実施状況について調査。

② 分類した職員それぞれの求人に対する応募の状況について調査

③ 採用活動の時期と内定の時期について調査

④ 採用活動の費用について調査

(2)調査結果

①正規職員の募集については、91・0%の法人が求人を実施する中で、「求人を上回る募集」「ほぼ求人どおり」の募集があったと回答した法人は、29・0%。また、非正規職員の求人については、フルタイムの職員の求人が71・7%。パートタイムの求人が77・2%でした。「求人を上回る募集」「ほぼ求人どおり」の募集があったと回答した法人は、それぞれ、18・6%と23・4%にとどまり、**正規職員・非正規職員ともに採用活動で満足のいく活動ができていない法人が約6割**となっています。

表1：職員の募集と結果

2-(1)-① 正規職員の募集	求人を実施した	56	123	133	91.1%
	求人を実施・年度途中も	67			
	年度途中の求人実施	10	10		
	求人を実施していない	8		8	5.5%
未回答					3.4%
2-(2)-① 非正規職員の募集【フルタイム】	求人を実施した	44	90	104	71.2%
	求人を実施・年度途中も	46			
	年度途中の求人実施	14	14		
	求人を実施していない	36		36	24.7%
未回答					4.1%
2-(2)-① 非正規職員の募集【パートタイム】	求人を実施した	38	94	112	76.7%
	求人を実施・年度途中も	56			
	年度途中の求人実施	18	18		
	求人を実施していない	28		28	19.2%
未回答					4.1%

求人を上回る募集	12	8%	28.8%
ほぼ求人どおり	30	21%	
下回った応募	63	43%	63.0%
ほとんど応募無し	8	5%	
応募無し	21	14%	
未回答/実施していない			8.2%
求人を上回る募集	5	3%	18.5%
ほぼ求人どおり	22	15%	
下回った応募	38	26%	53.4%
ほとんど応募無し	16	11%	
応募無し	24	16%	
未回答/実施していない			28.1%
求人を上回る募集	4	3%	23.3%
ほぼ求人どおり	30	21%	
下回った応募	39	27%	55.5%
ほとんど応募無し	17	12%	
応募無し	25	17%	
未回答/実施していない			21.2%

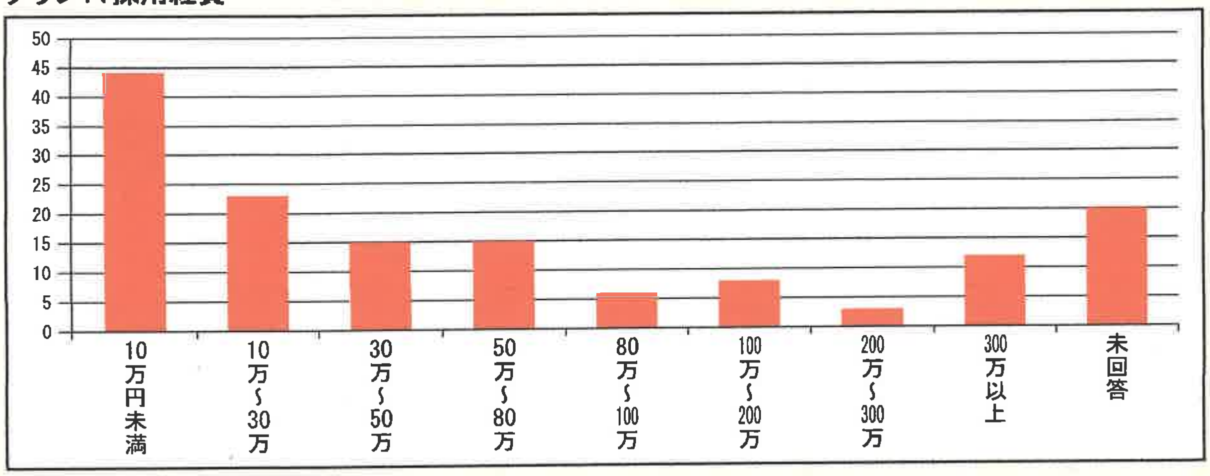
②採用活動の開始時期については、学生が就職説明会への参加やインターンシップ等の活動を本格化させる時期である前年の1月～3月に合わせて採用活動を開始している法人は、14・5%にとどまり、決算期を終えた6月以降に採用活動を開始する法人が48・3%という結果になりました。**約半数の法人が企業に比べて3ヶ月～6ヶ月遅れての採用活動になっています。**

内定時期については、8月～11月にかけて内定を出す法人が多く、8月以降に内定を出す法人が55・2%となっています。企業においては、選考活動が6月以降に本格化し、8月までに約7割～8割の学生が内々定を受けており、**選考活動のスケジュールについても課題がある**ように思われます。

③採用活動の費用については、経費の算出方法をもう少し明確にして調査するべきであったと反省しています。本調査における採用活動に係る経費は、**7割を超える法人が100万円以内に経費を抑えている**ことが分かります。採用経費の平均額

が94万4千円。最高額が一千万円、最低額が0円。1人当たりの採用経費の平均額は、約14万2千円。最高額が350万円で、最低額が0円となっています。

グラフ1：採用経費



2、職種別・資格別の職員の過不足の状況について

(1)調査項目

① 不足している職種・資格別の職員についての調査

② 不足している理由についての調査

③ 正規職員・非正規職員に分類し、職種・資格別の離職率・増加率についての調査

(2)調査結果

①不足しているという回答が最も多い職種は、「介護職員」の78法人であった。次いで「看護職員等」「生活支援員等」「保育士・保育教諭」「訪問介護員」「調理員」の順に不足感が強い。

②不足している理由については、「採用が困難」と回答した法人が73・8%（107法人）。一方で、「離職率が高い」と回答した法人は16・6%（24法人）にとどまりました。

③正規職員における離職率の最も高い職種は、「看護職員等」の15・5%。次いで「介護職員」14・1%、「管理栄養士」13・4%と続きます。また、人員が減少している職種で最も多かった職種が「栄養士」-9・3%、次いで「訪問介護員」16・6%、「その他職員」11・6%、「介護職員」10・3%となっています。間接部門で働く「調理関係」の職員の離職率は、いずれも10%を超える高い離職率となっており、各法人で対策が必要であると感じています。

非正規職員の離職率は、全体的に悪く、ほとんどの職種で10%を超えており、非正規職員の離職率を改善することが人材確保の大きなカギとなっているように感じました。

また、**離職率が高いと感じている法人が数値的に少ないことが気にかかるところです。「不足している職種別・資格別職員」はグラフ2のとおりです。「広島県の介護職員の離職率」（表2、営利法人も含む、広島県資料）と比較すると、社会福祉法人の離職率は4.3%低いことも分かりました。**

グラフ２：不足している職種別・資格別職員

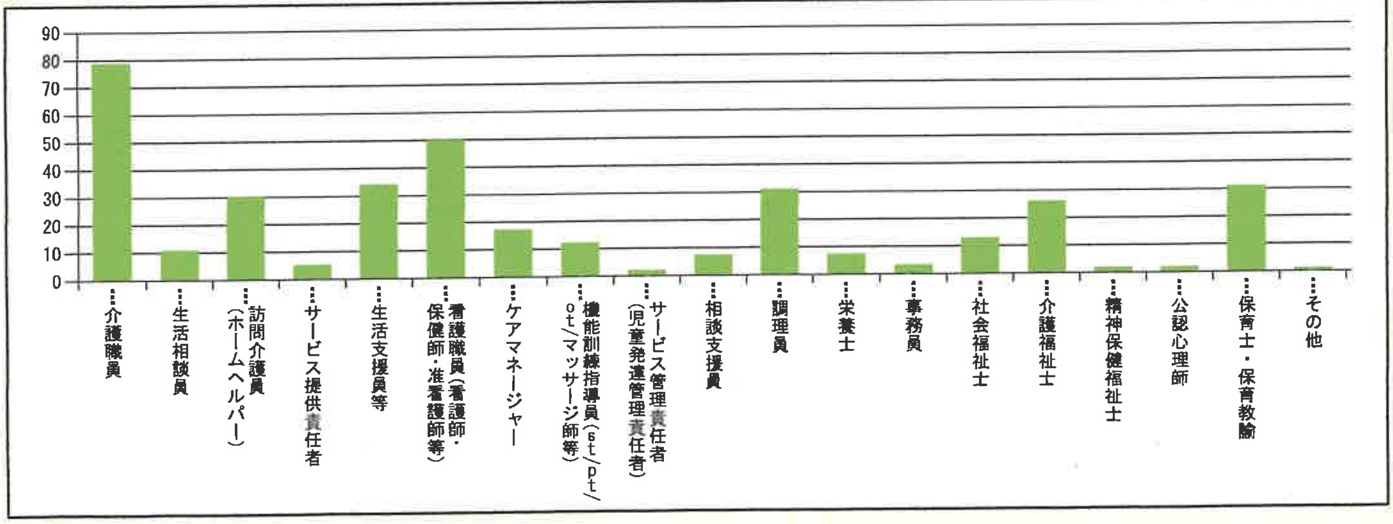


表2：職種別の離職率・採用率・増加率等（2018年調査）

正規職員・非正規職員集計	A(人) 平成29年4月1日時点の在籍者数	B(人) 平成30年4月1日時点の在籍者数	C(人) 1年間の採用者数	D(人) 1年間の離職者数	E(%) 採用率	F(%) 離職率	G(%) 増加率
法人全体（合計）	22469	22923	3229	2694	14.1%	11.9%	2.2%
介護福祉士等介護職合計	7796	7896	1151	486	14.5%	12.9%	1.6%
保育士保育教諭等合計	2338	2441	357	357	14.60%	15.20%	−0.60%
広島県の介護職員の採用率、離職率（2017年）					18.00%	17.20%	0.8%

3．人材確保に関する取組みについて

(1) 調査項目

① 定期採用の実施についての調査

② 職員の募集方法についての調査

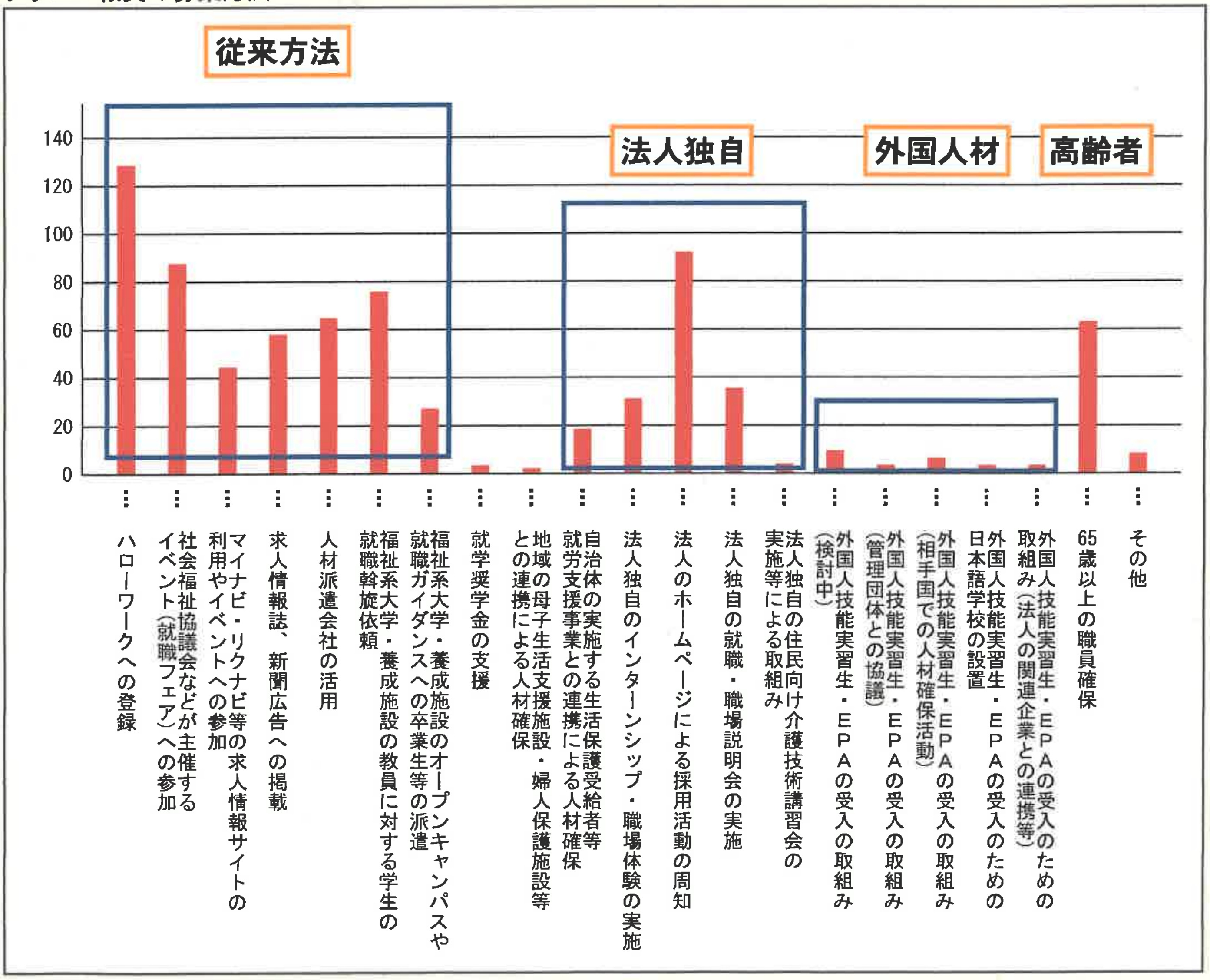
③ 人材の定着・離職防止に向けての取組みについての調査

(2) 調査結果

① 定期採用している法人は、62.8％（91法人）で定期採用していない・随時採用している法人が合わせて32.4％（47法人）です。

② 職員の募集方法については、様々な取り組みがあるので、調査報告をご確認いただき参考にしていただきたいと思います。詳細な報告については、割愛させていただきますが、気になる点を以下に挙げていきます。

グラフ3：職員の募集方法



　1点目は、法人独自の活動（インターンシップ等、職場体験の実施、職場説明会の実施、ホームページによる採用活動の周知）に取り組んでいる法人が少ないということです。**ホームページによる採用活動の周知は、63・4％（92法人）が取り組んでいますが、一方で学生の就職活動における情報収集手段は、95％以上の学生がパソコンやスマートフォンといった媒体を通じて行なっています。**つまり、37％の法人はこの時点で選択肢の枠から外れているということになります。

　2点目が外国人の受入に関する取組みがなかなか進んでいないといった調査結果となっています。取組みの進んでいない理由には、**EPAや技能実習生の受入をした時、給与以外の費用が多額にかかってしまい、費用対効果が見込めないことや競争倍率が高く、マッチングがうまく進まないこと等が原因**となっているように思います。逆に、外国人材の確保は検討中を含めると、8月の調査時点で既に法人の実施率（取組み率）は3～9個、2～6％の取組みがあるとも言えます。因みに広島県の資料によれば、既に平成29（2017）年 末現在で63名の介護福祉士候補者が県内の介護施設で就労・研修しています。2018年11月の臨時国会に入管法の改正が審議され2019年4月に施行予定と言われており、**社会福祉法人が社会の急激な変化（人口減少社会への移行、国際化）に追いついていないとも言えます。**

　この辺りは、議論を深め業界全体で解決することが必要であるように思われます。人材確保方策として更に高齢者の継続雇用もあるが、65歳以上の職員が全職員に占める割合は、平均12・3％です。非正規職員の雇用困難と関連して（P5）、高齢者雇用の検討の余地はまだあると思われます。

4．業務の効率化に向けた取り組み

(1) 調査項目

① ICT／IOT技術の導入について

② その他の取組み

(2) 調査結果

※介護ロボットや見守りセンサーを導入し、業務の効率化に向けた取り組みを行なっている法人は、26・9％（39法人）でした。その他の設問（AI・タブレット端末の活用）についても、どの法人もほとんど進んでいないといった状況でした。

　しかしながら、その他の意見では多くの意見が寄せられており、関心の高さがうかがえました。詳細は、別添の報告書をご確認いただきたいと思います。

　以上、報告となりますが、本調査ではご多忙な中で貴重なお時間をいただきご協力をいただきましたことに対しまして改めて感謝申し上げます。今後の人材確保に向けて活動するための貴重なデータと資料になりました。会員の皆様におかれましても活動の参考にしていただければ幸いに存じます。

平成30年度広島県社会福祉法人経営者協議会　社会福祉法人の人材確保に関わる実態調査票　参考

①

平成30年度広島県社会福祉法人経営者協議会
社会福祉法人の人材確保に関わる実態調査票

1. 基本情報

貴法人名と運営形態等をご記入ください。種別については該当するもの全てに☑印をつけてください

法人名	
1−1　種別	□ 1 高齢者 □ 2 障害者 □ 3 児童 □ 4 保育 □ 5 救護 □ 6 婦人保護 □ その他【　　　】
1−2 従業員規模	□ 1 30人未満　□ 2 30人以上100人未満　□ 3 100人以上300人未満　□ 4 300人以上500人未満　□ 5 500人以上
回答者名	
回答者職名	
連絡先	

2. 職員の採用状況　2018(平成30)年4月における採用の状況

(1)正規職員の人材確保の状況

① 求人の実施状況　　※ i とiiiの複数回答あり
- □ i　求人を実施した。
- □ ii　求人を実施していない。
- □ iii　2017年4月～2018年3月にかけて年度途中の求人を実施した。

② 求人に対する応募の状況
- □ i　求人を上回る応募があった。
- □ ii　ほぼ求人どおりの応募があった。
- □ iii　求人を下回った応募があった。
- □ iv　ほとんど応募がなかった。もしくは、採用できる人材の応募がなかった。
- □ V　応募がない、もしくは採用できる人材の応募がなかったため募集を継続している。

(2)非正規職員(フルタイム)の人材確保の状況

① 求人の実施状況　　※ i とiiiの複数回答あり
- □ i　求人を実施した。
- □ ii　求人を実施していない。
- □ iii　2017年4月～2018年3月にかけて年度途中の求人を実施した。

② 求人に対する応募の状況
- □ i　求人を上回る募集があった。
- □ ii　ほぼ求人どおりの応募があった。
- □ iii　求人を下回った応募があった。
- □ iv　ほとんど応募がなかった。もしくは、採用できる人材の応募がなかった。
- □ V　応募がない、もしくは採用できる人材の応募がなかったため募集を継続している。

(3)非正規職員(パートタイム)の人材確保の状況

① 求人の実施状況　　※ i とiiiの複数回答あり
- □ i　求人を実施した。
- □ ii　求人を実施していない。
- □ iii　2017年4月～2018年3月にかけて年度途中の求人を実施した。

② 求人に対する応募の状況
- □ i　求人を上回る募集があった。
- □ ii　ほぼ求人どおりの応募があった。
- □ iii　求人を下回った応募があった。
- □ iv　ほとんど応募がなかった。もしくは、採用できる人材の応募がなかった。
- □ V　応募がない、もしくは採用できる人材の応募がなかったため募集を継続している。

(4)人材の採用活動について

① 新卒者の採用活動の開始時期と内定時期について教えてください。
●採用活動［　　］月頃　　●内定時期［　　］月頃

② 採用活動に係る経費について教えてください。
※求人・広告費・リクナビやマイナビの登録費用・イベントに係る費用等
※EPA・技能実習生等、外国人の方の採用経費を除く。
- □ i　10万円未満　□ ii　10万円～30万円未満　□ iii　30万円～50万円未満
- □ iv　50万円～80万円未満　□ V　80万円～100万円未満　□ vi　100万円～200万円未満
- □ vii　200万円～300万円未満　□ viii　300万円以上

③1人当たりの採用単価を教えてください。
1年間にかかる採用経費　(おおよそ)［　　］円　／　平成29年4月－平成30年4月1日付採用者の人数［　　］人
※EPA・技能実習生等、外国人の方の採用経費を除く。　　1人当たりの採用単価［　　］円

②

3. 職種別・資格別の職員の過不足状況について

(1) 不足している職種別・資格別の職員について当てはまるものに全て☑を入れてください。
- □ 介護職員　□ 生活相談員　□ 訪問介護員(ホームヘルパー)　□ サービス提供責任者
- □ 生活支援員等　□ 看護職員(看護師・保健師・准看護師等)　□ ケアマネージャー
- □ 機能訓練指導員(st/pt/ot/マッサージ師等)
- □ サービス管理責任者(児童発達管理責任者)　□ 相談支援員　□ 調理員
- □ 栄養士　□ 事務員　□ 社会福祉士　□ 介護福祉士
- □ 精神保健福祉士　□ 公認心理師　□ 保育士・保育教諭

※生活支援員等・・・就労支援員・職業指導員・児童指導員等の現場職員
その他（　　　　　　）

(2) 不足理由について
- □ ① 採用が困難
- □ ② 離職率が高い
- □ ③ 事業拡大に伴う人材の不足
- □ ④ 育成が計画通り進んでいない。
- □ ⑤ その他（　　　　　　）

(3) 離職率について［青色］に記入してください。［橙色］欄には記入できません。
※派遣職員は、非正規職員から除く。

		A(人)	B(人)	C(人)	D(人)	E(%)	F(%)	G(%)
		平成29年4月1日時点の在籍者数	平成30年4月1日時点の在籍者数	1年間の採用者数	1年間の離職者数	採用率	離職率	増加率
法人全体(正規職員)								
現場職員（正規）	介護職員							
	生活相談員							
	訪問介護員(ヘルパー)							
	生活支援員等							
	サービス提供責任者							
	サービス管理責任者(児発管)							
	ケアマネージャー							
	保育士・保育教諭							
	看護職員							
	相談支援員							
	社会福祉士							
	精神保健福祉士							
	介護福祉士							
	公認心理師							
小　計								
間接職員等（正規）	管理栄養士							
	栄養士							
	調理員							
	事務員							
	その他							
小　計								

③

		A(人)	B(人)	C(人)	D(人)	E(%)	F(%)	G(%)
		平成29年4月1日時点の在籍者数	平成30年4月1日時点の在籍者数	1年間の採用者数	1年間の離職者数	採用率	離職率	増加率
法人全体(非正規職員)								
現場職員（非正規）	介護職員							
	生活相談員							
	訪問介護員(ヘルパー)							
	生活支援員等							
	サービス提供責任者							
	サービス管理責任者(児発管)							
	ケアマネージャー							
	保育士・保育教諭							
	看護職員							
	相談支援員							
	社会福祉士							
	精神保健福祉士							
	介護福祉士							
	公認心理師							
小　計								
間接職員等（非正規）	管理栄養士							
	栄養士							
	調理員							
	事務員							
	その他							
小　計								

※ フルタイムの職員であっても、正規職員に比べ給与額・賞与額に差がある非正規職員は「非正規」に含む。

4. 人材確保に関する取組みについて

(1) 職員の定期採用を行っていますか。　□ はい　□ いいえ

(2) 職員の募集方法　※実施しているものすべてに☑を入れてください。
- □ ①　ハローワークへの登録
- □ ②　社会福祉協議会などが主催するイベント(就職フェア)への参加
- □ ③　マイナビ・リクナビ等の求人情報サイトの利用やイベントへの参加
- □ ④　求人情報誌、新聞広告への掲載
- □ ⑤　人材派遣会社の活用
- □ ⑥　福祉系大学・養成施設の教員に対する学生の就職斡旋依頼
- □ ⑦　福祉系大学・養成施設のオープンキャンパスや就職ガイダンスへの卒業生等の派遣
- □ ⑧　就学奨学金の支援
- □ ⑨　地域の母子生活支援施設・婦人保護施設等との連携による人材確保
- □ ⑩　自治体の実施する生活保護受給者等就労支援事業との連携による人材確保
- □ ⑪　法人独自のインターンシップ・職場体験の実施
- □ ⑫　法人のホームページによる採用活動の周知
- □ ⑬　法人独自の就職・職場説明会の実施
- □ ⑭　法人独自の住民向け介護技術講習会の実施等による取組み
- □ ⑮　外国人技能実習生・EPAの受入の取組み(検討中)
- □ ⑯　外国人技能実習生・EPAの受入の取組み(管理団体との協議)
- □ ⑰　外国人技能実習生・EPAの受入の取組み(相手国での人材確保活動)
- □ ⑱　外国人技能実習生・EPAの受入のための日本語学校の設置
- □ ⑲　外国人技能実習生・EPAの受入のための取組み(法人の関連企業との連携等)
- □ ⑳　65歳以上の職員確保（［　　］人　／　全職員［　　］人　＝［　　］
- □ ㉑　その他（　　　　　　）

④

(3) 人材確保・人材の定着・離職防止のために実施している対内(内部)的な取り組みについて
※実施しているものすべてに☑を入れてください。
- □ ①　労働時間の希望を聞いている
- □ ②　配属先・職種・業務内容の希望を聞いている。
- □ ③　職員への相談支援体制(新人・2年目・3年目・5年目・・等)
- □ ④　非正規職員から正規への転換
- □ ⑤　研修制度の充実(新人・2年目・3年目・5年目・・等)
- □ ⑥　賃金等、処遇改善
- □ ⑦　制度外の子育て・老親介護等へのサポート体制(企業内保育・介護休暇等の制度に休暇を上乗せ等)
- □ ⑧　住宅手当の充実・職員寮の確保等による住宅確保支援
- □ ⑨　奨学金を返済している職員に対する金銭的援助
- □ ⑩　その他（　　　　　　）

(4) 早期離職防止、定着促進に最も効果のあった方策
※最も効果のあったと思われるものに☑を入れてください。
- □ ①　労働時間の希望を聞いている
- □ ②　配属先・職種・業務内容の希望を聞いている。
- □ ③　職員への相談支援体制(新人・2年目・3年目・5年目・・等)
- □ ④　非正規職員から正規への転換
- □ ⑤　研修制度の充実(新人・2年目・3年目・5年目・・等)
- □ ⑥　賃金等、処遇改善
- □ ⑦　制度外の子育て・老親介護等へのサポート体制(企業内保育・介護休暇等の制度に休暇を上乗せ等)
- □ ⑧　住宅手当の充実・職員寮の確保等による住宅確保支援
- □ ⑨　奨学金を返済している職員に対する金銭的援助
- □ ⑩　その他（　　　　　　）

5. 業務の効率化に向けた取り組みについて

(1)業務の効率化に向けて取り組んでいる該当する内容はありますか？

① ICT/IOT技術の導入についてお尋ねします。
以下の項目で法人や事業所で取り組んでいるものに☑を入れてください。
- □ i　介護ロボットや見守りセンサーの活用
- □ ii　音声入力のできるタブレット端末などの導入
- □ iii　遠隔会議、テレワークなど間接部門における効率化を図る機器の導入
- □ iv　AI(人工知能)の搭載された会計ソフトなどの導入　※人工知能による自動仕分け機能等
- □ iv　AI(人工知能)の独自開発

② その他、業務の効率化に向けた取り組みを教えてください。
※ 掃除ロボットの導入 、 業務の効率化に向けた研修の実施 、 ワークフローの簡略化等

6. 取組み実践事例について

外国人の採用を積極的に行っている法人やict/iot技術の導入の取組みの実践事例で紹介できるものがあれば教えてください。

具体的な内容	□ 外国人の採用について　□ ict/iot技術の導入

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

広島県社会福祉法人経営者協議会調査研究部会

平成30年度「地域公益活動推進事業」の進捗状況について

改正社会福祉法の完全実施から1年が経過しました。社会福祉法人の責務として位置づけられ法24条2項に規定された「地域公益的な取り組み」については、平成29年度の現況報告書の記入欄が空白のまま報告されている法人が散見されるなど、十分にその取り組みが浸透しているとは言い難い状況にあります。厚生労働省としても、1月23日に「社会福祉法人による「地域における公益的な取組」の推進について」（社援基発０１２３第1号）を発出し、「法人がより一層取り組みやすいものとし、もって地域の実情に応じた福祉サービスの更なる充実を図ることができるよう、当該取組に係る運用について、解釈を明確化する」として、より幅広い取り組みでも要件を満たすことに緩和されました。このことは、我々社会福祉法人にとって必ずしも喜ばしい状況とは言えず、より一層、活動実績を明らかにすることを強く求められているとも言えます。

● 活動方針

本会としては、昨年度の実態調査や業種代表者会での議論を経て、「地域における複雑な課題に対応するには、エリアごとの課題について施設経営法人と市社会福祉協議会が共同して取り組む等、社会福祉法人と様々な関係機関の連携が欠かせない」という結論に達し、そのためには地域ごとに、具体的なテーブルづくりに取り組む必要があると考えました。

そこで、本年度の重点事業として、「地域公益活動推進事業」を立ち上げ、目標を本年度から32年度にかけての３年間（6市町×３年間）に県内全市町の実情に応じた場を広島県社会福祉協議会及び市町社会福祉協議会と協働して構築することとしました。その際、活動主体はあくまで各市町の社会福祉法人と社協であり、県経営協と県社協は側面的支援に徹することとしました。

● 進め方

進め方として、県内全域を7ブロックに分け、それぞれのブロックに本会の役員等を「地域公益活動推進員」として配置し、場づくりに際して、会議等への参画し、進め方の助言と調整の役割を担うこととしました。

また、本年度の対象市町として下記の6市町を選定し、それぞれ施設経営法人側と市町社協側、本会推進員、県社協でコアメンバーによる現状確認と今後のすすめ方についてのコンセンサスを作り、その後全体に広げていく方針を決定しました。

● 各市町の進捗状況

1）府中市

昨年度より府中市の行政とも協議を重ね、本年4月に「府中市地域福祉貢献活動協議会」を市内の10の社会福祉法人で設立されました。具体的な貢献活動は未定ですが、本年度は「地域福祉課台の把握と調査研究」「福祉人材の育成に関する研修の企画実施」「現在各法人が取り組んでいる取り組みの広報啓発」を事業計画に挙げて取り組んでおられます。

（本会からの事業推進員　林副会長）

2）江田島市

江田島市社協と市内の社会福祉法人側の代表者の出席を得て、6月8日に第1回事前協議を行いました。各法人とも既にいろいろな取り組みを行っておられますが、「社会福祉法人の横断的なネットワークがなく種別共有の課題を協議検討する場がない。」「行政と施設が福祉避難所の協定を結んでいるが住民は把握していない」など、様々な課題が提供されました。

今後の活動方針として、「今ある施設連絡協議会を活用し、社協と各種別が顔を合わせ、情報共有し、共通認識を図るネットワークを構築する」「「災害」をテーマに、横のつながりを強化する仕組みを検討する」ことが確認されました。

（本会からの事業推進員　本永会長）

3）三原市

三原市社協と市内の社会福祉法人側の代表者の出席を得て、6月22日に第1回事前協議を行いました。その中で、「市内のエリア（沿岸～山間部）により状況はかなり異なる。」「地域状況の変化に伴い地域の基盤体制が脆弱になってきている」「地域のリーダーにも体制変化があり、住民自治組織自体にも温度差がある」など、地域の変化に伴う多様な課題が提供されました。また、三原市の場合、社会福祉法人同士の横断的なネットワークがないとのことで、まずは、施設経営法人側のネットワークの構築を検討することで、再度調整することとなりました。

（本会からの事業推進員　遠部理事）

4）廿日市市

廿日市市社協と市内の社会福祉法人側の代表者の出席を得て、6月28日に第1回事前協議を行いました。その中

で、「市内のエリア（沿岸～山間部）により状況はかなり異なる。」「保育や児童関係の情報や課題が把握できてない。」「人材確保と地域公益活動は両輪の課題である」等多様な意見が交わされました。廿日市市の場合、社会福祉法人同士の横断的なネットワークがなく、課題を協議検討する場がないとのことで、「施設経営法人による共有の場を設けてはどうか」とのご意見や「既存の協議体を活かし、できることやできていることを整理し、機能強化するイメージで取り組む」という方針が示されました。これを受けて８月２日に行われた第２回の協議では、「廿日市市社協が廿日市市内に所在する施設に呼びかけ、『社会福祉法人部会』を設立し、部会の中で、『人材確保』及び『地域公益活動』等について協議を行う」「まずは各種別が顔を合わせ、情報共有し、共通認識を図る」という方針を決め、今後の活動につなげるとし、12月10日に第１回の横断的な「施設部会」を開催することとなりました。

（本会からの事業推進員　久保副会長）

５）北広島町

北広島町社協と町内の社会福祉法人側の代表者の出席を得て、７月５日に第１回事前協議を行いました。その中で、「地域の高齢化・過疎化・人口減が進んでいる」「移動手段の確保困難・商店源による食料品入手困難」など中山間での生活に係る様々な課題が提供されました。

北広島町では、これまで施設経営法人や町社協のつながりが十分ではなかったことから、今後お互いの状況を共有する場が必要ではないかという意見もありました。

その協議の翌日、広島県豪雨災害が発生し、県内でも甚大な被害が多発的に発生しました。

これらの災害については、各種別団体の協働した対応が行われたところですが、これら教訓も踏まえ、北広島町内に所在する全ての社会福祉施設・事業所に、災害時に係る支え合いについて呼び掛け、北広島町行政にもご参加いただき12月10日に１回全体協議を行いました。

全体協議では、互いの現状や課題を共有し、かつ、迅速な災害対応をおこなうには、町行政や、町内の社会福祉施設・事業所が連携を図る場が必要だという共通認識が図られたことから、４月に第２回目の全体協議を開催予定となっています。

（本会からの事業推進員　久保副会長）

６）庄原市

庄原市社協と市内の社会福祉法人の代表者の出席を得て、10月23日に第１回事前協議を行いました。地域の状況として「人口減少が止まらず、小中学校の統合、独居高齢者の増加、バスの減便等移動手段の確保困難」など県北地域での生活に係る様々な課題があることが提示されました。法人側からは、庄原市では現在、人材確保対策を目的とした協議体が発足しており、新たに連携の仕組みを作るよりは、こうした協議体を活用することが提案され、社協からも社会福祉法人同士の連携の場は必要であるとの認識が示されたことから、社会福祉法人の災害時等助け合いの仕組みづくり等課題を共有して、今後具体的な方法を検討することとしました。

（本会からの事業推進員　尾野監事）

●７月豪雨災害における活動

この度の７月豪雨災害の際にも、各市町において施設経営法人と市町社協が共同して活動する例は数多くみられました。

１）福山市の例

他の市町に先行して、昨年６月に「福山市地域福祉貢献活動協議会」を発足しており、当初41法人であった加入法人も63法人に増加しています。本年度の活動として、地域の相談窓口として「くらしの相談所」を開設することを決めていましたが、７月の被災時には７月10日から20日の間、社会福祉施設の入浴設備を開放し、断水により入浴ができなかった近隣住民への入浴支援を展開しました。

２）東広島市の例

東広島市の場合、種別を超えた「東広島市社会福祉施設連絡協議会」があり、市社協が事務局を担っています。今回の災害で土砂崩れなどの被害が大きかった東広島市では、13日から東広島市社協が被災者生活災害ボランティアセンターを開設、施設連絡協議会としても各施設に協力を呼びかけ、ボランティアセンターの運営スタッフ等の人的支援、車両やテント等の施設の備品による物的支援を８月末のセンター閉鎖まで継続して行いました。

こうした各地での市町社協と連動した災害対応も、待機の人々が「何を必要としているか」を的確に把握し、それに対して「自分たちの持つ資源で何ができるか」をマッチングさせていくという仕組みは、基本的には「地域公益活動」への取り組みと変わりはありません。災害という状況下で「何が必要か」が比較的顕在化しているため、迅速な対応ができたと考えられることから、ニーズの的確な把握と共有が成果につながったものと思います。

「地域公益活動推進事業」では、施設経営法人と市町社協が地域の人たちが何を必要としているかという、所謂「地域ニーズ」を的確に把握するための場を持ち、認識を共有するところからスタートします。本会としては、性急な成果を求めず、各市町で自主的な活動につながるよう円滑な場づくりを支援していくこととしています。

「平成30（２０１８）年度社会福祉法人の地域公益活動実態調査結果（報告）」

広島県社会福祉法人経営者協議会　調査研究部会

（調査結果）

１（調査目的）

広島県社会福祉法人経営者協議会（以下、本会）は、平成29（２０１７）年度の調査に引き続き、会員の地域公益活動の実態を把握するために調査を行いました。

２（調査内容及び方法）

(1)調査対象：本会会員の社会福祉法人（207法人）

(2)調査方法及び回答実績：

①調査方法は、調査票を会員に郵送し（選択肢と自由記述）回答を得ました。

②回答実績：139法人、67・1％。全数調査であり、回収率が60％を超えているので、この調査結果は、母集団を代表しています。

(3)調査の実施時期：

平成30（２０１８）年８月８日～８月27日

３（結果の概要）

Ⅰ　地域公益活動の内容

(1)（カテゴリー）

分析方法は、地域公益活動の回答を自由記述にしたので、多種類に及ぶ活動に対して「コーディング」を行い、その結果、40個の「概念」に整理し、類似のものを集めて「サブカテゴリー」を作り、地域公益活動のカテゴリーを次の10種類としました。

Ⅰ施設の地域交流、Ⅱ相談援助、Ⅲ福祉教育、人材育成・確保、Ⅳ地域サロン等福祉コミュニティづくり、Ⅴ災害、刑余者支援等の福祉制度外ニーズの支援、Ⅵ子育て支援、生活困窮の子ども・親支援、Ⅶ生活困窮者支援（居住・就労・金銭・食材等の基本的生活ニーズの支援）、Ⅷ国際化対応、Ⅷ地域ネットワークづくりⅦその他（表１、グラフ１、同２）。

(2) 個々の地域公益活動は、40種類で、合計331、各活動の最大値30、中央値は４、最小値１、平均8.2であり、回答した社会福祉法人は概ね中央値の４個の活動を行っています。

(3) 地域公益活動の有効票は100法人であり、それを集計しました。

地域公益活動の「カテゴリー」

一番に「福祉教育、福祉人材育成・確保」（80個、構成率24％、法人実施率80％）で抜き出ており、**二番に「地域サロン等福祉コミュニティづくり」（52個、構成率16％、法人実施率52％）**と**「施設の地域交流」（51個、構成率15％、法人実施率51％）**がほぼ同数であり、**四番に「災害、刑余者支援等の福祉制度外ニーズの支援」「子育て支援、生活困窮の子ども・親支援」「地域ネットワークづくり」（いずれも30個、構成率９％、法人実施率30％）、「相談援助」（29個、構成率９％、法人実施率29％）**の四つがほぼ同じく取り組まれ、**七番目に「生活困窮者支援（居住・就労・金銭・食材等の基本的生活ニーズの支援）」（18個、構成率５％、法人実施率18％）**です。

(4) 地域公益活動別にみると、多くの法人が取り組んでいる**三大公益活動は、①「サロン活動、介護教室、介護予防、料理教室、健康体操等福祉コミュニティづくり」（30個）、②「地域福祉貢献活動協議会への参加等地域ネットワークづくり」（30個）、③「相談援助」（29個）**です。

①の「サロン活動等福祉コミュニティづくり」は地域コミュニティが直ちには取り組みにくい当事者と支援者との相互関係づくりであり、地域コミュニティに福祉的な影響を与えます。

②の「地域ネットワークづくり」は、一つの法人が地域で活動・事業展開をする場合、多様な特性もつ法人、地域コミュニティ、社協、福祉・司法行政等との協働関係が必要になり、それを組織的に促進します。

③の「相談援助／相談支援」は、社会福祉の価値・知識・技術が融合した専門性を個人や地域等に適用する中核的事業であり、英語ではソーシャルワークと言います。21世紀に入って、従来の高齢、地域等の分野から拡大して「保育ソーシャルワーク」の実態が注目されています。

(5) 次いで取り組まれている地域公益活動は、「施設行事への住民招待等地域交流」（21個）、「災害時等の受入／支援」（18個）、「人材育成、研修実施」「小中高生の職場体験の受入等」（いずれも15個）、そして「認知症カフェ等」（12個）、「配食サービス、食事会等」「生活困窮者に対する利用料等の減免等」（いずれも10個）と続きます。

(6) 取り組まれている個数は少ないが、注目すべきものとして、次のものがあります。

①**「合同法要の実施」**：生活困窮者の場合、家族がいてもほぼ没交渉で社会的に孤立しており、葬式・死後の追悼等を引き受ける人が無く、最終的には地方自治体が「行旅病人及行旅死亡人取扱法」により引取者無き者として引き受けます。それを避けて施設利用者の安心・安穏を図るために社会福祉法人が合同法要等で死後の追悼・追憶も引き受けています。

②**「保護観察対象者の社会貢献活動の場の提供」**：経済困窮・社会的孤立の障害

者・高齢者等が、空腹で万引き・無銭飲食等の罪を犯し保護観察になった時に再犯防止のために、既に障害者相談支援事業所、高齢者地域包括センター等が支援しているように、ボランティア活動の場・機会の提供をする司法福祉の領域で今後拡大するでしょう。

③**「制度外のニーズを持つ障害児、高齢者、親等の支援」**：日常生活・社会生活を行う場合の福祉制度が想定していない生活ニーズを充足する支援。

④**「引きこもり支援者の会への参加」**：発達障害・精神障害等により福祉等の社会的支援を受けず、自宅に引きこもる15～39歳の若年無業者数約77万（２０１６年　内閣府調査）の支援の先駆的取組み。

⑤**児童・家庭支援**として「認可外保育、夏休み等の一時保育、保育所体験」「児童の学習支援（定期的、夏休み）」「子育て中の親子の交流の場の提供／支援」「朝食未食児童への給食、家庭訪問」（食事をとっていない子どもへの食事提供）「施設退所者のアフターケア」「高校就学資金給付」等。

⑥**生活困窮者への支援**として「認定就労訓練事業所として就労支援」「住居確保」「生活支援給付」「賞味期限切れ間近の商品の、企業からの寄付受入れと支援団体への調整」（フードバンク事業）

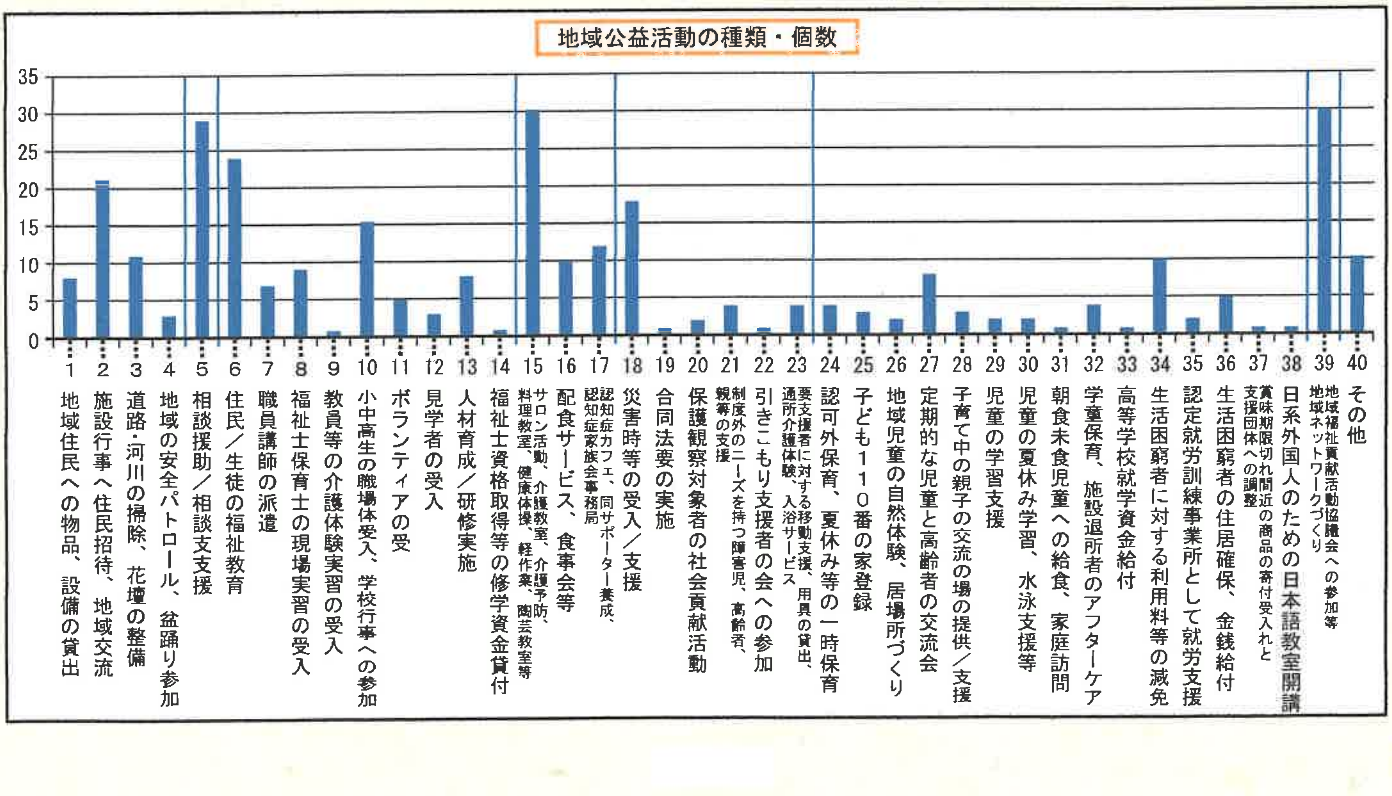
⑦**「日系外国人のための日本語教室開講」**という国際化への対応もあります。

表１：地域公益活動の内容

地域公益活動の内容

カテゴリー	No.	活動	箇	個	法人率%
Ⅰ施設の地域交流	1	地域住民への物品、設備の貸出	8	51	51
	2	施設行事へ住民招待、地域交流	21		
	3	道路・河川の掃除、花壇の整備	11		
	4	地域の安全パトロール、盆踊り参加	3		
Ⅱ相談援助	5	相談援助／相談支支援	29	29	29
Ⅲ福祉教育、福祉人材育成・確保	6	住民／生徒の福祉教育	24	80	80
	7	職員講師の派遣	7		
	8	福祉士保育士の現場実習の受入	9		
	9	教員等の介護体験実習の受入	1		
	10	小中高生の職場体受入、学校行事への参加	15		
	11	ボランティアの受入	5		
	12	見学者の受入	3		
	13	人材育成／研修実施	15		
	14	福祉士資格取得等の修学資金貸付	1		
Ⅳ地域サロン等福祉コミュニティづくり	15	サロン活動、介護教室、介護予防、料理教室、健康体操、軽作業、陶芸教室等	30	52	52
	16	配食サービス、食事会等	10		
	17	認知症カフェ、同サポーター養成、認知症家族会事務局	12		
Ⅴ災害、刑余者支援等の福祉制度外のニーズの支援	18	災害時等の受入／支援	18	30	30
	19	合同法要の実施	1		
	20	保護観察対象者の社会貢献活動	2		
	21	制度外のニーズを持つ障害児、高齢者、親等の支援	4		
	22	引きこもり支援者の会への参加	1		
	23	要支援者に対する移動支援、用具の貸出、通所介護体験、入浴サービス	4		
Ⅵ子育て支援、生活困窮の子ども・親支援	24	認可外保育、夏休み等の一時保育	4	30	30
	25	子ども１１０番の家登録	3		
	26	地域児童の自然体験、居場所づくり	2		
	27	定期的な児童と高齢者の交流会	8		
	28	子育て中の親子の交流の場の提供／支援	3		
	29	児童の学習支援	2		
	30	児童の夏休み学習、水泳支援等	2		
	31	朝食未食児童への給食、家庭訪問	1		
	32	学童保育、施設退所者のアフターケア	4		
	33	高等学校就学資金給付	1		
Ⅶ生活困窮者支援（居住・就労・金銭・食材等の基本的生活ニーズの支援）	34	生活困窮者に対する利用料等の減免	10	18	18
	35	認定就労訓練事業所として就労支援	2		
	36	生活困窮者の住居確保、金銭給付	5		
	37	賞味期限切れ間近の商品の寄付受入れと支援団体への調整	1		
Ⅷ国際化対応	38	日系外国人のための日本語教室開講	1	1	1
Ⅸ地域ネットワークづくり	39	地域福祉貢献活動協議会への参加等地域ネットワークづくり	30	30	30
Ⅹその他	40	その他	10	10	10
計		ー	331	331	ー

グラフ１：地域公益活動の種類・個数

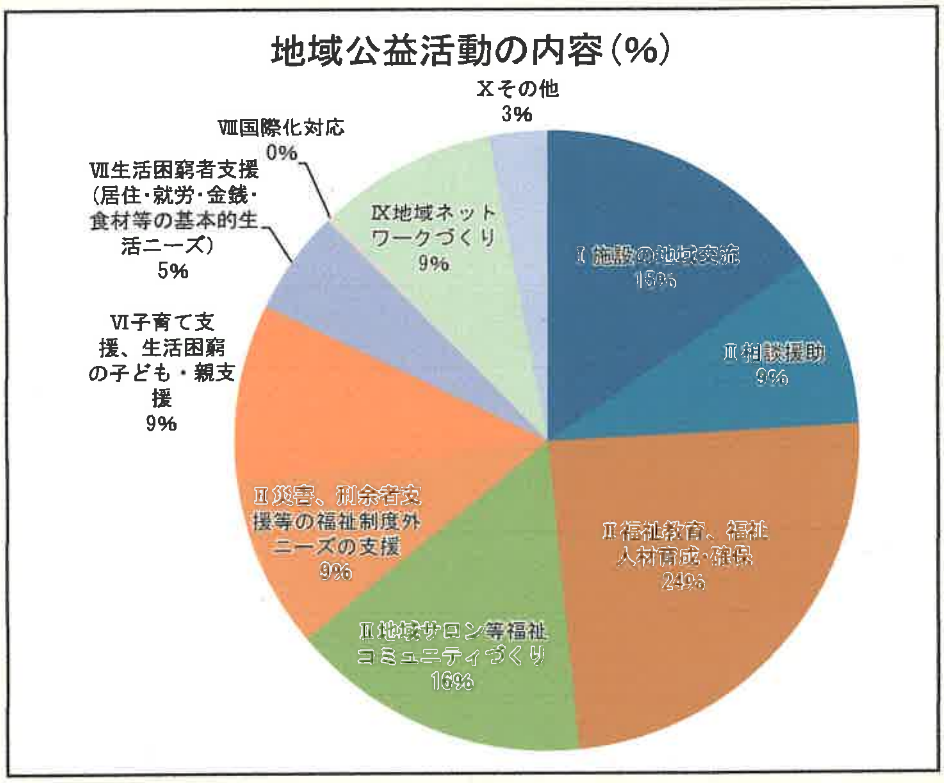


Ⅱ　地域公益活動の提携先

１　有効回答数は98法人です。提携先としては、大別するとⅠ**「地域の行政機関・法人等」**およびⅡ**「小地域の住民組織・施設等」**がある。Ⅰ市町レベルの「地域の行政機関・法人等」では、①「市町社協」（49個、法人実施率50％）、②「行政」（32個、法人実施率32％）、③「他の社会福祉法人」（29個、法人実施率30％）等です。Ⅱ「小地域の住民組織・施設等」では、①「地域住民組織、ボランティア」（49個、法人実施率50％）、②「自治会、区長会等」（44個、法人実施率45％）、③「民生児童委員」（39個、法人実施率40％）、④「地域包括支援センター」（29個、法人実施率30％）、更生保護司会等である（表2、グラフ3）。

２　Ⅰの「地域ネットワーク組織」（例：竹原市や福山市の地域福祉貢献協議会、福祉施設協議会、障害者系の自立支援協議会等）は実際は多いですが、回答が少ない結果となりました。その理由は、まだ法人側に認識されていないためと思われます。Ⅱ「小地域の住民組織・施設等」では、法人による小地域の住民団体、施設の認知度が高いと言えます。

グラフ２：地域公益活動の内容



グラフ３：地域公益活動の提携先

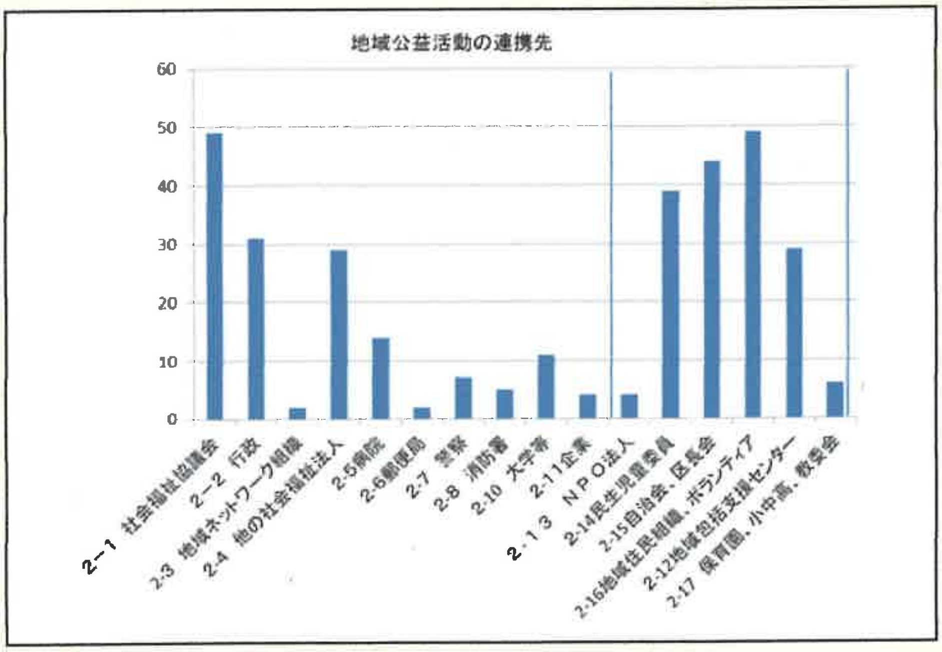


表２：地域公益活動の提携先

地域公益活動の提携先

提携先	Ⅰ地域の行政機関・法人等										Ⅱ小地域の住民組織・施設等						計
	2-1 社会福祉協議会	2-2 行政	2-3 地域ネットワーク組織	2-4 他の社会福祉法人	2-5 病院	2-6 郵便局	2-7 警察	2-8 消防署	2-10 大学等	2-11 企業	2-13 NPO法人	2-14 民生児童委員	2-15 自治会、区長会	2-16 地域住民組織、ボランティア	2-12 地域包括支援センター	2-17 保育園、小中高、教委会	
個	49	31	2	29	14	2	7	5	11	4	4	39	44	49	29	6	325
法人率	50	31.6	2.04	29.6	14	2	7.14	5.1	11.2	4.08	4	39.8	44.9	50	30	6.1	

Ⅲ 地域福祉貢献活動協議会等ネットワークづくりの改善提案

1 地域福祉貢献活動協議会、福祉施設協議会等の改善の提案は55法人の回答等がありました。

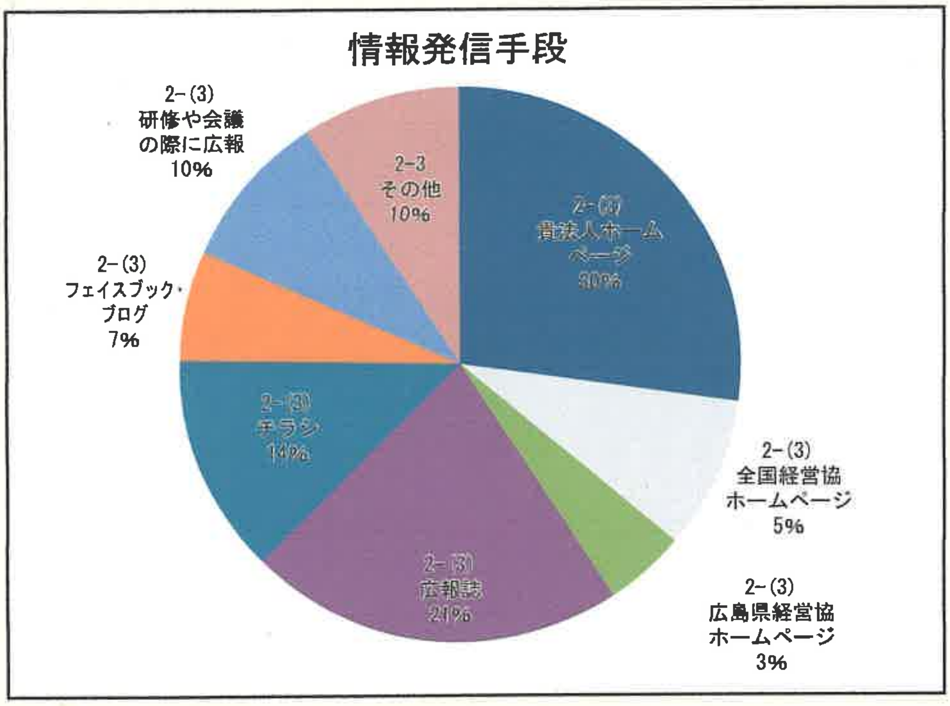
2 提案内容は次の通り。

①**「ネットワーク組織での取組み内容の協議、情報発信等の見える化」**（32個）が一番多く、組織を作っても活性化の必要があり、そのために定期開催、取り組み内容の協議、情報発信、管理職・担当者も入れた研修を行うなどの提案がありました。

②注目すべ提案としては、**住民組織である地区社協の地域福祉活動計画が策定されている市町では、法人が「校区社協・地区社協との住民福祉ニーズの調査検討」（２個）**がありました。

③既に竹原市、広島市、福山市、江田島市等数か所では協議会、の組織化ができています。

グラフ４：情報発信手段



Ⅳ 情報発信手段

1（情報発信手段）

有効回答97法人。

情報発信手段は、①「自前のホームページ開設」（54個、構成率30%、法人実施率55%）、②広報誌（38個、構成率21%、法人実施率39%）、③チラシ（25個、14%、法人実施率25%）です。ICT活用が遅れていると言わざるを得ません。

他方、地域特性があり、「チラシの町内会回覧」「チラシの公民館設置」「ケーブルTV活用」等があり、地域密着が伺われます（グラフ４）。

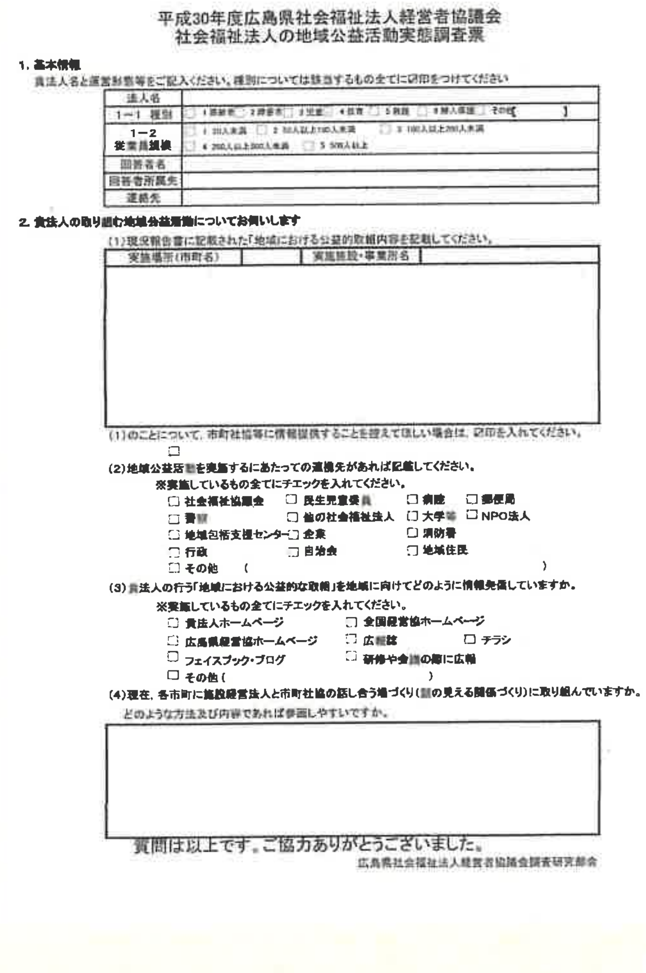
2（情報検索手段）

社会のICT化が急速に進み、小売業においては、ネットでの通信販売がデパート等の対面販売の売り上げを超えており、その傾向は今後ますます進むものと思われます。

利用者側の情報検索手段は、中高生、大学生、20歳代等の若い世代はスマートフォン、PCで情報検索する時代に入っており、企業のネット活用と同様に、社会福祉事業、教育事業も例外ではなく、ホームページ、web、ツイッター等のICT活用が福祉ニーズを持つ個人・家族を社会福祉法人の提供するサービスに興味を持っていただき、サービス利用に導く重要な手段になっています。

3（情報発信のミスマッチ）

法人側の「情報提供手段」と利用者側の「情報検索手段」とがミスマッチ状態にあり、法人側がホームページやSNSなどICTを活用した情報発信に注力する必要があると思われます。



平成30年度広島県社会福祉法人経営者協議会
社会福祉法人の地域公益活動実態調査票

1. 基本情報

貴法人名と運営形態等をご記入ください。種別については該当するもの全てに☑印をつけてください

法人名	
1−1 種別	□1 高齢者 □2 障害者 □3 児童 □4 保育 □5 救護 □6 婦人保護 □その他［ ］
1−2 従業員規模	□1 30人未満 □2 30人以上100人未満 □3 100人以上200人未満 □4 200人以上300人未満 □5 300人以上
回答者名	
回答者所属先	
連絡先	

2. 貴法人の取り組む地域公益活動についてお伺いします

(1)現況報告書に記載された「地域における公益的取組内容を記載してください。

実施場所（市町名）		実施施設・事業所名	

(1)のことについて、市町社協等に情報提供することを控えて欲しい場合は、☑印を入れてください。
□

(2)地域公益活動を実施するにあたっての連携先があれば記載してください。
※実施しているもの全てにチエックを入れてください。
□社会福祉協議会 □民生児童委員 □病院 □郵便局
□警察 □他の社会福祉法人 □大学等 □NPO法人
□地域包括支援センター □企業 □消防署
□行政 □自治会 □地域住民
□その他 （ ）

(3)貴法人の行う「地域における公益的な取組」を地域に向けてどのように情報発信していますか。
※実施しているもの全てにチエックを入れてください。
□貴法人ホームページ □全国経営協ホームページ
□広島県経営協ホームページ □広報誌 □チラシ
□フェイスブック・ブログ □研修や会議の際に広報
□その他（ ）

(4)現在、各市町に施設経営法人と市町社協の話し合う場づくり（顔の見える関係づくり）に取り組んでいますか。
どのような方法及び内容であれば参画しやすいですか。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。
広島県社会福祉法人経営者協議会調査研究部会

【青年会特集】座談会：働きやすい職場づくり

「採用と人材定着について」広島県経営青年会正副会長の座談会を行いたいと思います。これからの人材確保、育成、定着をテーマにお話をしていただければ幸いです。

【現状：一れつ会】

柿木田：まず各々の人材確保についての現状、状況を教えていただきたいと思っております。では福山市の小林さんからお願いします。

小林：ひとまずうちの実情としては、自分が理事長になるまではどちらかというと地元の学生が、自然とくるというか、法人側は受け身でした。来た人を採用みたいな感じであんまり広報など打って出る事をしていません。ただ、地元の大学とは接点があったりとか、教授との関係があった。また、学生を実習生として積極的に受け入れていました。そうなると地元の方しかなかなか採用できないという状況なので、3年前から大学に挨拶に行くというかたちになって、そこのノウハウも全然ない中でいろいろ手探りでやりながら、中国、四国、関西あたりには大学に一通り3年前ぐらいからちょくちよくと挨拶に行くというかたちをとっています。

柿木田：関西まで？

小林：大阪、兵庫までですね。京都まではちょっと行けてないですけど、その辺まで行っています。もうどこの企業もやられてるんで、特に行ったからどうのこうのいうより当たり障りのない対応はしてくれるという感じですけど、行かないより行ったほうがいいだろうっていうので今も定期的に行ってる状況です。それで採用につながったのかっていうと職場説明会の参加はありましたが、残念ながらまだ採用につながっていません。

柿木田：その大学に行くのはIターンとかUターンを狙ってということ？

小林：そうですね。地元の行ってる人、Iターンでどうぞって。ただ、まあ福山という地域柄もあんまり魅力的じゃないのでIターンはなかなか。その辺尾道のほうが住むには何かいいみたいな評判はありますよね。

【現状：新生福祉会】

柿木田：山中さんは？今の現状として尾道市という土地柄も含めて。

山中：自法人は大学や専門学校に求人票を送ったり、新聞のチラシとか出しますが、応募はほとんどありません。基本的に職員の紹介に頼っています。

柿木田：中途採用ですか？

山中：中途採用です。新卒はもう全くありません。

柿木田：尾道に住んでみたいとか、学生の思いとしてはちょっと街としての魅力があるだけに、そこは当たれるんじゃないですか。それもですが山中さんのところでは外国人技能実習生についても取り組まれてますよね。

山中：今とても考えてます。来年の1月には来る予定です。技能実習生でタイから3人来られます。

柿木田：多いですね。

山中：そうですか？島内には人口減もあり、介護人材が不足していますので今回技能実習生に来てもらうことになりました。

柿木田：外国の方に入ってもらってすぐに介護をお任せするわけにもいかないじゃないですか。

山中：法人内で外国人技能実習生の受け入れ体制を整えて、業務もできるところはシステム化する必要があると考えています。

柿木田：やっぱりどこかで研修に行ってもらう必要があるんですかね。最近、新聞紙面で当初の技能実習生受け入れ先と異なる実習先で働いてもらっていたということが問題になっていました。

山中：外国人技能実習生との労働契約を遵守し、日本での生活をサポートし、働きやすい環境を作っていきたいと思っています。

藤井：今の見込みとしては、どれぐらいで一人立ちできそうですか？

柿木田：順調にいくと半年ぐらいで？

山中：そうですね。半年ぐらいで基本は排せつ・入浴・食事介助の業務になると思いますがどの程度の業務を担当してもらうか働いているなかで考える必要があると思っています。

柿木田：三大介護？

山中：はい、全般的な介護業務と夜勤、記録をどうするかも含めてですね。

藤井：記録が問題でしょうね。

山中：でも介護記録ソフトが進化したらできるようになるかもしれない。介護業界も、5年後は外国人技能実習生が大幅に増えるのではないですか。

藤井：受け入れのためにタイ語を勉強したりするんですか？

山中：あまり考えていないです。自法人に来るタイの技能実習生は日本語検定N3レベルなので基本的にコミュニケーションは日本語で大丈夫かと思っています。担当する職員さんはタイ語を少し勉強しているようです。それにしても職員不足が深刻で島内も人口減や高齢化でとても厳しいです。

柿木田：全産業としてですか？

山中：島内は外国の方がとても多いし、近所のスーパーやドラックストアでよく見かけます。

柿木田：島全体ですか？

山中：はい。生口島は造船業や柑橘を栽培している農業が盛んです。介護もそうですが人材不足が深刻な産業ですので外国人が多いのではないかと思っています。だから、自法人に外国人技能実習生が来ても地域の方々はあまり違和感がないのではと思っています。

柿木田：逆に街全体から言ったらまだ外国の方来てないの？みたいな感覚ですか？

山中：いえ、そこまでではないです。

柿木田：けれど、それを言ったら広島市はまだ外国の方が周りにいないかもしれないですね。

山中：柿木田会長の法人は外国人技能実習生の受け入れを検討していないのですか？

柿木田：まだです。ただ、実際来てもいいように指導担当者は勉強してもらっています。ちょっとずつ文化の違いや言語等で、気をつけないといけないことを学びに行ってもらっていてます。長く働いて頂く為には受け入れ体制が重要ですから。

山中：そうですよね。でも人材確保だけでなく、人材定着のこともすごく考えられて実行されていますね。

柿木田：いえ、まだまだだと感じています。

山中：でも、これからの人材確保、育成、定着については自法人の努力だけでは難しい状況だと思っています。

柿木田：国レベルでお考えて頂きたい。

【現状：慈光会】

柿木田：じゃあ広島市は？藤井さん、どうですか。

藤井：うちも法人本部の採用を担当している職員が、市内が中心だと思いますけど、大学や専門学校に回ったり、島根県のある高校とはご縁がありますね。

小林：高卒の方ですか。

藤井：そうです。高校に介護福祉士のコースがある学校があって、そこから採用させていただいたり、あとは実習ですかね。さっきお話ししてたように実習に来てくれて、うちを気に入ってくれて就職してくれるっていうパターンもあります。

山中：実習生って毎年どれぐらい来てるんですか。

藤井：養護老人ホームでで社会福祉士を受けて、特別養護老人ホームで介護福祉士を受けてるようなすみ分けになっていて、正確な数字がわからないですけど、毎年結構な数だと思いますよ。

柿木田：藤井さんのところは福利厚生が充実してると聞きましたが？

藤井：うちもそんなに胸を張れる感じではないんですけど、託児所はあります。大体3歳ぐらいになったら保育園に行かれる方もいらっしゃるんですけど、そのあと小学校に行くようになると逆にお母さんが働きにくくなるということがあります。広島市だと6時半に放課後児童クラブが閉まるので、その時間にお迎えに行くとなると、フルタイムで働きにくいなというケースもあるんじゃないかと思うんですよ。

柿木田：夏休みになったら休まれるんですかね。

藤井：そうそう。だからうちは長期休暇中もお預かりしてますよ、子どもさんを。

柿木田：小学校の？

藤井：ええ。じこう塾というんですけど、寺子屋みたいな感じで。学校があるときは職員が児童館に迎えに行って、子どもたちに上安慈光園に来てもらいます。塾みたいな感じですよ、教員経験者を採用して、その人が中心になってやってくれてます。かつて教員をされていた人や学生さんがボランティアで来てくださって、すごく助かっているんですよ。

山中：じこう塾で教えてるんですか。

藤井：そうなんですよ。5時から6時まで勉強で、そのあとは迎えまで遊ぼう、みたいな感じで。夏休みのような長期休暇中は昼バージョンをやってますね。

小林：うちも今年の4月から近隣の小学校が放課後児童クラブの4年生から受け入れをしてないので、そういう方と職員の子どもさんを受け入れています。

柿木田：それは小学校4年生から、

小林：近隣は4年生から6年生。職員さんの場合は一年生からで平日は学校終了後から19時。休日は朝8時から19時までです。

柿木田：個人負担はどれぐらいですか。

小林：福山市を参考にして、月額三千円と食事が一食三百円です。

藤井：うちは個人には負担を掛けないようにしています。

【現状：広島常光福祉会】

山中：あと、柿木田会長の法人はいかがでしょうか？

柿木田：営業活動というか、養成校である大学回りは専門に職員さんに取り組んでもらってます。

山中：やはりそうなのですね。その方の職歴は昔、民間で営業職だった方ですか？

柿木田：そうです。

山中：藤井副会長の法人はいかがでしょうか？

藤井：うちはそこまでいってなくて、職員がほかの仕事もしながら採用活動をやってくれているんですよ。

柿木田：うちは専任として、イベントとか就職フェアなどのときは一応プロジェクトチームを作ってるので、若い職員さんに担当してもらい、そこで法人の説明をしてもらっています。

山中：その採用にかかる年間支出は相当な額になるのではないですか？

柿木田：結構かかりますね。採用担当者の人件費もですが、大学と高校と三者協定で奨学金をしているので。奨学金自体は始まったばっかりですが、今は先行投資で一名奨学金を支給してますから、合わせるとかなりの額になると思います。

山中：その奨学生は卒業したらこちらに就職して何年間働いたらもう返さなくていいという条件ですか？

柿木田：一応5年間働いたら返済なしです。毎月学費5万支給です。奨学生一人当たり5万なので、12人の60万で、4年生なので240万。もちろん足りない学費や生活費は自分で工面するようになってます。

また、ブログとかSNSとか、ああいう部分についても力を入れようとしています。皆さんはどうですか？ブログやSNS、広義の意味でITやロボット化など興味ありますか。

藤井：興味はものすごくありますけど、現状としては全然ですよ。うちの法人はSNSをやってないのですが、やられてます？

山中：継続しないと意味がないと思うのでやってないです。

柿木田：担当を決めて誰がやるの？って言った時点でみんなお手上げな感じがあります。

山中：自法人はホームページを定期的に更新するので精一杯ですね。

柿木田：最近ちょっとホームページに手を入れて、新しくリニューアルしようとしているんですけど、担当でやってくれる人がなかなかいない。ブログというかそのホームページの中で行事とか、各拠点で載せるようにはしてるんです。SNSまではちょっとまだ手が回らない。各事業所にホームページをお願いしても、なかなかそこまで手が回らない現状があります。どうしても法人本部で担っているようなところがありますよね。

藤井：小林さんのところはどうですか。

小林：いやもう一緒です。当然更新していかないといけない部分が、なかなか追いつきません。

柿木田：若い事務職員の方だとできそうだなとか思いませんか？

山中：できると思いますが本来業務以外に対する負担感を感じるケースが多いように見えます。何故必要なのか説明するなどの動機づけが不十分な部分があってそこも課題でしょう。

柿木田：藤井さんのところでは若い職員の方が多いですよね。慈光会のチラシ見よったら結構コンスタントに若い方が入職されているので。

藤井：ホームページをアップするのも、忙しい人が何とか時間を作ってやってくれてます。時々社会福祉法人でもＳＮＳとかいろんなことされたりしてるじゃないですか、ああいうのどうやってされているのかな。

山中：そうですよね。ただ、今はＳＮＳの発信も大事ですが、問題は施設とか法人の中身だと思っています。

【離職防止について】

山中：面接時に労働条件や本人の希望を確認していますが職場環境が合わないから辞退されるということがあって大変です。

柿木田：働いてからもありますよ。

山中：やはり難しいですよね。ちょっと危惧するのは、採用してすぐに人間関係や仕事が思っていたことと違うという理由で辞めたいとなってしまうことがある。辞めるハードルがすごく低くなっているんじゃないかなと思っています。

柿木田：もともとのミスマッチの可能性もあるのかもしれません。

山中：やっぱりそうなんですね。

柿木田：実際介護の現場に入ってみて、イメージと全然違ったっていうのはあります。

山中：どんなイメージだったんでしょうか？思ったよりしんどいなどですか？

柿木田：そうですね。本人としては自分のおばあちゃんがデイサービスに通っていて、それで優しいお姉さんお兄さんが迎えに来てくれたイメージの仕事。実際、こちらで教えていかないといけないのは、介護という技術。そうなるとどうしても特養や施設のほうに最初は、入ってもらうんですけど、なかなかそこでしんどいという方もいます。

山中：専門職が持たないといけない三つの要素に価値、知識、技術というのがありますが、価値が大切で思想、信条とかやりがいとかなんですが、介護の知識などを身につけて、価値と融合して初めて技術というのが出てくると思っています。働く前に何でこの仕事したいかどうかという気持ちをもっと意識してもらわないと何か問題が発生した時に続かないのかもしれません。

柿木田：学校によっては本当に普通科だったりしますよ。

山中：どこで価値を教えるのかとなるとやはり法人しかないと思っています。

山中：思想とか信条とか、何で私この仕事やろうとか思ったその自分の価値を考えていないと仕事でうまくいかなかったり、色んなストレス抱えたりという具合になってしまうのでしょうね。

柿木田：実習などに行ったことのないような人が入ってくるとですね。現場わからずになりますからね。

山中：でも、柿木田会長の法人だと毎年多くの職員が入職され、どうすれば長期間働いてもらえるかをよく考えておられるとは思うんですけどそのあたりどうでしょうか。

柿木田：キャリアプランを重視しています。

山中：そうですね。キャリアプランもそうだし、続けてもらう、何か離職を防ぐための取り組みっていうのはどうかなって思いました。

柿木田：定着は本当に親身になって思いを聞いていくしかないのかなと思います。

山中：一人ひとりの声に耳を傾けているということですね。

柿木田：そう。毎年２回全職員と面談します。

山中：そうなんですね。コーチングのような作業は大事ですよね。スーパービジョンになるとハードルが高くなるのでいわゆる管理的、教育的、支持的の機能のなかで、主に支持的な機能に焦点当ててやったらいいのではないか、どちらかいうとスーパービジョンの技術よりもコーチングを意識した面接の方がいいのかなあと思っています。

柿木田：活かされてますか？

山中：以前、経営青年会主催のコーチン

グ研修で学んだことですが、ティーチングからコーチングに、ティーチングっていうのはある一定のレベルまでで、教えるっていうのは、そのあとはもうコーチングで気づきを促す方法の方がいいのではないかと思っています。つまり、課題に気づき、自身で課題解決の方法を描くやり方です。

柿木田：自分で気づけるようにですか？

山中：ちょっと仕事のこの部分に問題があることを注意するだけでなく、気づいて問題を課題化するっていうのはそういう面接のところでできるかもしれないと思っています。

柿木田：本音のコミュニケーションの難しい時代になっていませんか？

藤井：そうですね。伝え方は本当に難しいなって思いますし、どうやったら福祉や介護に情熱を持ち続けてもらえるかっていうのもすごく難しいところだと思います。

柿木田：全部が全部できるわけではないじゃないでし、組織の規模によっては、直接伝えにくいので伝える難しさを感じます。

【求められる福祉人材像について】

柿木田：求める福祉人材像についてはどうですか？

山中：求める福祉人材は変化しているのではないかと思います。福祉とか介護業界が求める人材は、スペシャリストっていうよりもむしろジェネラリスト的な人材育成をしていかないといけないのではないかと思います。福祉課題が多様化、複雑化して色々なことを求められていて、高齢者関係の施設だと養護老人ホームは特にそうだと思いますよ。

柿木田：求められる人物像、職員像もどんどんいろいろなニーズに対応できるような人にもなってくるでしょうね。

山中：まだ、福祉業界は属人的な能力に頼りがちでアートなところが多くて、技術といってもアートといわれる経験や勘に頼るような支援、介護になりがちですよね。スキルというのはやはり言語化して伝えることができるものだと思います。

柿木田：根拠立てて実施できるものですか。

山中：そうですね。

柿木田：経験値とか、今までの、

山中：はい、勘とか経験を使っての実践だから情緒的な傾向が出易いように思います。

柿木田：ちゃんと落とし込めればいいんでしょうけど、それがなかなか難しい。

山中：だから業務でPDCAを意識して業務改善が必要ですがそういうこと考えない傾向が強いと思いませんか？

柿木田：そういう言葉自体を遠ざけてしまう傾向にありますね。

山中：今やっている業務が変わると不安な為に業務改善することを躊躇したりしてしまう。もっと効率化とかサービスの質を高めることに積極的になれたらいいなと思います。

柿木田：そのPDCA、サイクルを回すというか、根拠立てて仕事をやろう、ということに対してのアプローチはされているんですか？

山中：法人内であまり言わないですけど、もっと伝える必要性を感じています。

柿木田：向上心の強い方は多くおられますか？

山中：どうでしょうか。藤井さんはいかがですか。

藤井：おられますよ。本当は全体的にそうなって頂けたらうれしいなと思うんですけど。あとはやっぱりこちらからのアプローチという意味では先ほど小林さんが言われたことと重なるかもしれませんけど、暗黙知をもっと共有できないかな、と考えてます。人間関係を利用者さんと円滑に築いていこうした時に、現状は人間力に頼っちゃうところがあると思います。それを何らかさっき言われたスキルみたいなかたちにしていくと、多分新しく入ってきた方も学びやすいし、我々も伝えやすいかなというようなことを最近思っています。

柿木田：それに対して何か、

藤井：具体的にどうやったらいいかまだ答えはわからないですけど、ただ、認知症ケア委員会というのを数年前から法人の中でやっていて、慈光会流の認知症ケアみたいなのやっていきたい。やっぱりプロがいるわけですよ、認知症介護がすごく上手な人が。

柿木田：そのプロっていうのは先ほど言ったアート的なアプローチをする人？

藤井：そうですね。すべてを言語化するのは難しいんだけど、すごく上手にご利用者と関わられる方たちの持ってるものを、新しく入ってくれた人たちにすぐに伝えられたら、新しく入ってくれた人た

ちの成長が2段飛ばし、3段飛ばしにならないかな、というようなことを思ってます。

柿木田：いわゆるコツというか、

藤井：そうですね。伝えられる形に加工するというか、形にできればいいんでしょうね。

山中：藤井さんの言うようにコツみたいなとか、そこに経験とかをちょっとプラスアルファしていくやり方はいい手法なのかもしれないですね。

藤井：できたら本当によいと思います。

山中：手順書のようなものは必要でだけどマニュアルはちょっと難しいかもしれないですね。

柿木田：言語にできない部分ですか？

藤井：属人的な要素に左右される場合が結構あるので、文字に起こすとおんなじこと言ってるんだけど、新人とベテランでは全然伝わり方が違うこともあるので、そこら辺を埋められたらいいな、と思います。

山中：言葉だけじゃなく、非言語的なところが大きいですね。

藤井：ええ。

山中：利用者さん一人一人違うからそういうところも意識した考え方も必要ですね。

柿木田：そういうところを埋めていければ定着につながるかもしれないですね。

【現代の若い人に求められるもの】

山中：今の若い方々は何を求めているのかを私たちは考えてキャッチしないといけないですね。

小林：どちらかというと教えてもらえるのを待っている傾向が強いように感じます。

山中：受け身な感じですね。

藤井：しかし一方で地域への取り組みというか、公益的な取り組みをやっていると、若い方たちがすごく関心持ってくれるという話もありますよね。実際そうだな、と私は思うんですよ。ある大学で1コマ持たしてもらって授業をやってるんですけど、法人がやってる地域に対する取り組みの話したときはみんなの関心がいつもと違って、毎回この話しようかなっていうような感じです。

柿木田：さっきの塾のような話ですか？

藤井：そうです。ほかにも独居高齢者の方向けの食堂とか。そういう活動に対する興味や関心は感じますね。まあ、我々の仕事は基本的にそうですもんね。我々の仕事は多分人にどう喜んでもらうか、とか、困ってる人を助けたい、というようなことなので、そういうことが実習のときに見えたりすると、「ここはいいな」っていうふうに思ってくれるのはあるんじゃないかと思います。

柿木田：実際公益的な取り組みを推進しながら法人経営の継続性を確保していくのは中々容易なことではないですが、両方をバランス良く舵取りしていくことが必要ですね。

藤井：普段の仕事の中でもご利用者の方のことを想っていろんな配慮や工夫をしてるはずなので、そこがもうちょっと伝わるとすごくいいかなと思っているんですけど。

山中：その公益的な取り組みを実践するといい事やったみたいな自己満足で終わるところもあるし、地域だけでなく法人に対してどういうメリットがあったのか藤井さんみたいにそれによって法人のいわゆるイメージアップにつながるとか、そういう気持ちや目的を持って実践していくことも大切ですね。

藤井：うちはそこまで考えていません。結果的にそうなるんかな、というのは思いますけど、あんまり深く考えていませんでした。

山中：私は、本当に考えますね。高齢者の方々の集まる場を法人で作りましたが、それで来てもらった高齢者の方々に近隣の悩みとか、地域課題とか状況聞いて、例えば支援や関わりが必要な地域住民がいたらすぐに地域の特にフォーマルな資源につなげる等、考えています。結果として自法人のサービスにつなげるなど考えていきたいです。

柿木田：地域のフォーマルな資源につながる？

山中：ええ。それが大切な役割でありアウトリーチが重要だと考えています。いわゆる自分から介護保険や手続きなどの申請できない人などがいると思うのですが、法人から地域に出向いてアウトリーチしてつなげていくっていうのは、や

はりこれが社会福祉法人の一つの役割だと思っています。将来的にうちの法人のサービスを利用して来てくれるように種まきになるかもしれません。よい関係を作って信頼される法人になりたいと考えています。

柿木田：そこにつながるサービスですか？

山中：そう。「そこに誰か困ってる」やちょっといわゆる軽度の認知症があったりとか認知症状あったりした時にどこかの資源につながないといけないですよね。その時に少しでもうちの法人のサービスを利用していただければうれしいですよね。

柿木田：こういうサービスがありますよとすぐ言える。

山中：そうです。社会福祉法人は普遍的なものだけでなく選択的な福祉課題にも対応する必要があると思っています。だから福祉課題に対応するために公益的な取り組みがあるのだと思っています。実践するのはいいのですが実践した評価や今実践していることへの問題意識をより高めないといけないと感じます。今日も何とかやりました、これやりました、あれやりましたではただの自己満足になってしまう。

柿木田：なるほど。

山中：高齢者の集まる場を作ったのは、困りごとって会議では出てこないことが多くて、会議してもここの何丁目のこの人困ってるなんて事を発言で出てこないけど、ご利用者の方が集まる場で雑談なんかの話の中で話題に上がることもあります。

柿木田：何気ない会話の中で。

山中：はい、ニーズを発見するっていうやり方としては大切な手法のひとつかもしれない。だから施設と地域って場所は同じだけどやっぱり地域住民にとって垣根が高いって、それではいけないので施設の持つ機能を外出しにして、そこで施設と住民との関わりを作っていければと思っています。

柿木田：つなげる場作りですかね。

山中：つなげる場を作ることによりアウトリーチを意識する。目的を明確にしていく事が大切だと思っています。

柿木田：具体的にはどのような取組ですか？

山中：うちの法人としては公益活動から施設での看取りまで意識した展開をやりたいと考えています。公共性、継続性を求められている社会福祉法人の役割を考えていかなければなりません。

柿木田：その浸透がなかなか難しいですよね。今の社会福祉の担い手である社会福祉法人がどうあるべきか考えていかないといけないですね。そんな時代で福祉に携わる若手に課せられた期待もひしひしと感じます。是非、私たち一人ひとりが使命感を持って新しい時代を切り拓いていく。そんな気概を持ってがんばっていきましょう。

広島県社会福祉法人経営青年会
座談会参加者

広島県社会福祉法人経営青年会　会長
柿木田　健
（社会福祉法人広島常光福祉会　理事）

広島県社会福祉法人経営青年会　副会長
小林　智久
（社会福祉法人一れつ会　理事長）

広島県社会福祉法人経営青年会　副会長
山中　康平
（社会福祉法人新生福祉会　理事長）

広島県社会福祉法人経営青年会　副会長
藤井　尚三郎
（社会福祉法人慈光会　施設長）

広島県社会福祉法人経営青年会　理事
上栗　健登
（社会福祉法人広島新生学園
児童指導員）

広島県社会福祉法人経営者協議会広報部会より

ホームページのご紹介

～会員の皆様に愛されるホームページを目指して～

このたび、後任として私が広報部会長を引き継がせていただくこととなりました。微力ではありますが、皆様から愛される、そして役立つホームページづくりを目指し、ひいては、我々の活動の可視化（見える化）につなげていきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

社会福祉法人　微妙福祉会理事　松尾　竜

広島県経営協ホームページのみどころ

- ○トップページ　会員の皆様のお知らせ掲載（イベント等）
- ○活動状況　広島県経営協の活動を随時配信中
- ○お問合せ　メールにてご相談や質問を受付中
- ○専用ログイン　会員専用ページにて研修資料データ取得

会員の皆様へのお願い

貴会のホームページに，
本会ホームページをリンクしてください

ホームページアドレス
http://www.hiroshima-shafukukeiei.com/

【お問合せ先】
広島県社会福祉法人経営者協議会事務局
〒732-0816　広島市南区比治山本町12-2
TEL(082)254-3416　FAX(082)256-2228
E-mail：shinkou@hiroshima-fukushi.net

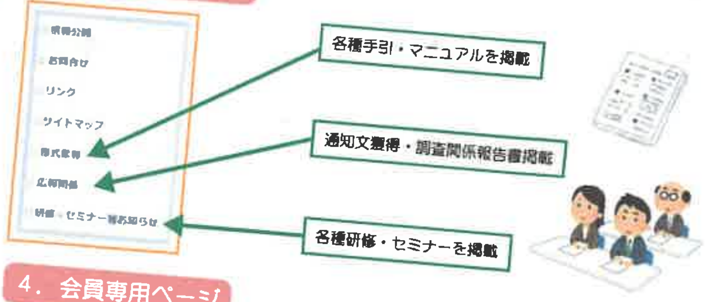
右下のＱＲコードまたは
「広島県社会福祉法人経営者協議会」でも
検索できます

ホームページの中身をさらにご案内

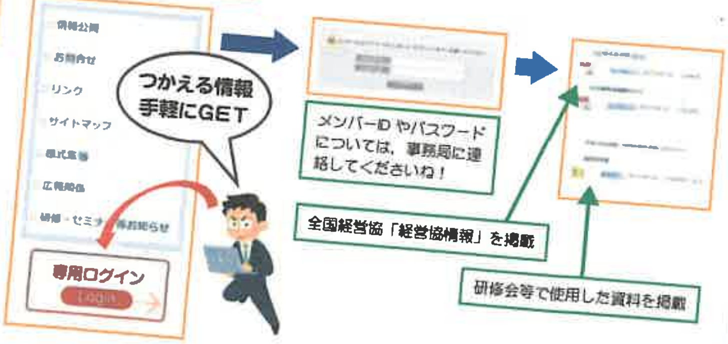
1. トップページ

2. 会員法人ご紹介

3. サイドメニュー



4. 会員専用ページ



広島県社会福祉法人経営者協議会 役員名簿

H30.4.1～H31.3.31 (敬称略)

役 職	名 前	法 人 名	備 考
会 長	本永 史郎	本永福祉会	
副会長	上栗 哲男	広島新生学園	広島県児童養護施設協議会会長
副会長	久保 徹	広島県同胞援護財団	
副会長	林 誠	白鷺	広島県身体障害者施設協議会会長
理 事	米川 晃	柏学園	広島県知的障害者福祉協会会長
理 事	原 孝	昭和愛育会	広島県私立保育連盟会長
理 事	藤井 紀子	慈光会	広島市老人福祉施設連盟会長
理 事	松尾 竜	微妙福祉会	広島市私立保育園協会理事長
理 事	遠部 敦也	聖恵会	
理 事	柿木田 健	広島常光福祉会	広島県社会福祉法人経営青年会会長
監 事	赤坂 秀則	平成会	
監 事	尾野 素子	相扶会	
相談役	髙原 一如	東城有栖会	
相談役	武村 浩司	寿老園老人ホーム	
相談役	松尾 龍一	微妙福祉会	
顧 問	冨永 健三	広島県議会議員	

広島県社会福祉法人経営者協議会 総務部会名簿

H30.4.1～H31.3.31 (敬称略)

役 職	名 前	法 人 名	備 考
会 長	本永 史郎	本永福祉会	
副会長	上栗 哲男	広島新生学園	
副会長	久保 徹	広島県同胞援護財団	
副会長	林 誠	白鷺	
理 事	米川 晃	柏学園	
理 事	原 孝	昭和愛育会	

広島県社会福祉施設経営者協議会 調査研究部会名簿

H30.4.1～H31.3.31 (敬称略)

役 職	名 前	法 人 名	備 考
副会長	久保 徹	広島県同胞援護財団	
理 事	遠部 敦也	聖恵会	
監 事	尾野 素子	相扶会	
監 事	赤坂 秀則	平成会	副部会長
部会員	實子丸周吾	「ゼノ」少年牧場	部会長
部会員	岡崎 仁史	呉慈愛会	
部会員	中本 悠哉	愛和会	

広島県社会福祉施設経営者協議会 広報部会名簿

H30.4.1～H31.3.31 (敬称略)

役 職	名 前	法 人 名	備 考
副会長	上栗 哲男	広島新生学園	
副会長	林 誠	白鷺	
理 事	藤井 紀子	慈光会	
理 事	松尾 竜	微妙福祉会	部会長
理 事	柿木田 健	広島常光福祉会	
部会員	武村 英典	寿老園老人ホーム	副部会長
部会員	小田原裕紀	広島岳心会	
部会員	甲斐 弘美	つくし会	

ウェルひろしま

38号

2018年12月

編集・発行

広島県社会福祉法人経営者協議会

会長 本永史郎

〒732-0816 広島市南区比治山本町12-2

広島県社会福祉協議会（法人振興課）内

TEL (082) 254-3416

FAX (082) 256-2228

広島県経営協加入状況

所 管 別	県 内 法人数	加 入 法人数	加入率 (%)
広島市	108	54	50
福山市	102	47	46
呉市	37	14	37.8
広島市・福山市・呉市以外	167	92	55.1
合 計	414	207	50